

Univerzita Karlova v Praze

Filozofická fakulta

Katedra pedagogiky

Diplomová práce

Bc. Anežka Brand

**Současné trendy ve vzdělávání nezaměstnaných
v Dánsku a v České republice**

Recent trends in education of the unemployed people
in Denmark and the Czech Republic

Praha 2015

Vedoucí práce: PhDr. Jitka Lorenzová, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Současné trendy ve vzdělávání nezaměstnaných v Dánsku a v České republice vypracovala samostatně, že jsem řádně citovala všechny použité prameny a literaturu a že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze, dne 22. června 2015

.....

Jméno a příjmení

Poděkování

Děkuji paní PhDr. Jitce Lorenzové, Ph.D. za odbornou podporu a vedení při tvorbě této práce. Zároveň bych chtěla poděkovat vyučujícím Lærdansk, kteří mi předali potřebné jazykové dovednosti, bez kterých bych se nemohla věnovat tomuto tématu.

Zvláštní poděkování patří mému manželovi, který je pro mě inspirací v trpělivosti a v průběhu tvorby této práce byl pro mě obzvláště důležitou oporou. Děkuji!

.....

Jméno a příjmení

Abstrakt

Cílem diplomové práce „Současné trendy ve vzdělávání nezaměstnaných v Dánsku a České republice“ je popsat problematiku nezaměstnanosti v kontextu Dánska a České republiky. Práce se zaměřuje na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) s důrazem na mladé nezaměstnané, kteří tvoří na evropském trhu práce skupinu s nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Naleznete zde popis nástrojů APZ s důrazem na vzdělávání jako nejefektivnější nástroj APZ. Diplomová práce je koncipována jako teoretická studie, která vychází z relevantních zdrojů těchto zemí a z dokumentů EU, jejíž jsou tyto země členy. Výsledkem této práce je seznámení se s aktuálními tendencemi v této oblasti, jako je např. podpora dalšího vzdělávání a stáže jako nástroj vzdělávání praxí. Zároveň přináší inspirativní náměty pro rozvoj APZ v ČR.

Klíčová slova

Nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, vzdělávání nezaměstnaných, mladí nezaměstnaní, stáže, zvyšování kvalifikace, další vzdělávání

Abstract

The objective of master thesis “Recent trends in education of the unemployed people in Denmark and the Czech Republic” is to describe active labour market policy of Denmark and the Czech Republic. The focus is specifically on young unemployed people representing the group with the highest unemployment rate on the Europeans labour market. This master thesis introduces to the instruments of active labour market policy and focuses especially on education as the most effective instrument of active labour market policy. The thesis is a theoretical study, working with relevant information sources of these two countries and with documents of EU. The result of this thesis is to be acquainted with the recent trends of this area, e.g. support of the further education or internships as an instrument of education in praxis. Moreover the thesis contains inspiration for the Czech active labour market policy

Keywords

Unemployment, active labour-market policy, youth unemployment, education for unemployment people, internships, improvement of qualifications, further education

Obsah

Úvod	13
1 O Dánsku	16
2 Úvod do problematiky nezaměstnanosti	19
2.1 Druhy nezaměstnanosti	22
2.2 Skupiny ohrožené nezaměstnaností	25
3 Politika zaměstnanosti	33
3.1 Pasivní politika (PPZ)	35
3.2 Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)	36
3.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti v ČR	36
3.2.2 Aktivní politika v DK	39
3.2.3 Konkrétní příklady nástrojů APZ v ČR a v DK	44
3.3 Sociální politika EU	45
4 Dopady nezaměstnanosti	48
4.1 Ekonomické aspekty	49
4.2 Zdravotní aspekty	49
4.3 Psychosociální aspekty	50
4.3.1 Sociální postavení, vztahy	50
4.3.2 Aktivita	51
4.3.3 Psychické aspekty nezaměstnanosti	52
5 Sociálně pedagogické aspekty nezaměstnanosti	54
6 Problematika nezaměstnanosti mladých lidí	58
6.1 Aspekty nezaměstnanosti mladých lidí	59
6.2 Příčiny nezaměstnanosti	60
6.3 Obecná řešení nezaměstnanosti mladých lidí	61
7 Vzdělávání nezaměstnaných se zaměřením na mladé lidi	65
7.1 Obecně k významu vzdělávání v kontextu zaměstnanosti	65
7.1.1 Vzdělávací politika EU v kontextu zvyšování zaměstnanosti	68

7.2	Celoživotní vzdělávání, další vzdělávání	69
7.2.1	Další vzdělávání a vzdělávání dospělých	70
7.2.2	Dánsko a vzdělávání nezaměstnaných	74
7.3	Profesní poradenství a kariérové poradenství	82
7.4	Záruky pro mládež	84
7.4.1	Záruky pro mládež v ČR.....	85
7.4.2	Záruky pro mládež v kontextu aktivní politiky Dánska	87
7.5	Vybrané nástroje pro vzdělávání nezaměstnaných	93
7.5.1	Kurzy vedoucí ke zvýšení šancí na trhu práce v ČR.....	93
7.5.2	Zvyšování kvalifikace v DK.....	96
7.5.3	Stáže	98
8	Finanční nástroje EU pro řešení nezaměstnanosti.....	102
8.1	Program EU pro zaměstnanost a sociální inovace (EaSI)	102
8.2	Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci EGF.....	103
8.3	Strukturální fondy, ESF	103
8.3.1	Strukturální fondy ČR.....	104
8.3.2	Strukturální fondy v DK.....	107
9	Příklady projektů v ČR.....	112
9.1	Regionální projekty.....	112
9.2	Projekty ÚP	115
9.3	Projekty kraje	118
9.4	Projekty Fondu dalšího vzdělávání	118
9.5	Shrnutí aktivit v rámci projektů.....	122
10	Příklady projektů v DK.....	125
	Závěr	129
	Seznam použitých zdrojů.....	135
	Seznam tabulek.....	147

Seznam obrázků	147
Seznam příloh.....	147
Příloha A	I
Příloha B	II

Seznam zkratek

ADHD	Porucha pozornosti s hyperaktivitou	Attention Deficit Hyperactivity Disorders
A-KASSE	Pojišťovny poskytující pojištění v případě nezaměstnanosti	Arbejdsløshedskasse
AMU	Vzdělávání pro potřeby trhu práce	Arbejdsmarkedsuddannelse
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti	
ČSÚ	Český statistický úřad	
ESF	Evropský sociální fond	
FVU	Přípravné vzdělávání pro dospělé	Forberendende voksenundervisning
ISCED 2011	Mezinárodní standardní klasifikace vzdělání	International Standard Classification of Education
NEET	Mladí lidé bez zaměstnání nebo nejsou ve vzdělávání či odborné profesní přípravě	Not in employment, education or training
OP	Operační program	
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost	
OP VK	Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost	
OP VVV	Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání	
OPZ	Operační program Zaměstnanost	
OSV	Osobnostní a sociální výchova	
PPP	Pedagogicko-psychologická poradna	
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti	
SPC	Speciální pedagogická centra	
SU	Státní podpora při vzdělávání	Statens Uddannelsesstøtte
ÚP	Úřad práce	
UUV	Poradna pro volbu vzdělání	Ungdommens Uddannelsesvejledning
VUC	Vzdělávací centrum pro dospělé	Voksenuddannelsescenter
YEI	Iniciativa pro podporu mladých lidí	Youth Employment Initiative

Úvod

Při setkání s mladými lidmi se často naskytá pohled na nešťastné tváře osob, které jsou evidované na úřadech práce a nedaří se jim najít zaměstnání. Tato skutečnost, alarmující statistické údaje, psychosociální dopady nezaměstnanosti, aktuálnost tématu a samozřejmě i věk autorky hrály důležitou roli při výběru tématu diplomové práce, která nese název „Současné trendy ve vzdělávání nezaměstnaných v Dánsku a v České republice“. Dalším důvodem pro výběr tohoto tématu jsou autorčiny pracovní zkušenosti z projektů, finančních z Evropského sociálního fondu, které byly zaměřené na zvyšování šancí na trhu práce (Stáže ve firmách, Profi Žena I–III). Zároveň autorka žije v současné době v Dánsku, v zemi s odlišným sociálním systémem, ale s velmi podobnou průměrnou mírou nezaměstnanosti (v roce 2014 v ČR 6,1 % a v DK 6,6 %, v roce 2013 v obou zemích 7 %, Eurostat) a má zde možnost vidět problematiku nezaměstnanosti z jiného úhlu. Popsání odlišného dánského systému může sloužit jako inspirace pro české podmínky. Autorka věří, že tato práce bude přínosem v problematice řešení nezaměstnanosti s ohledem na využití mezinárodní zkušenosti.

Dlouhodobá nezaměstnanost je jedním ze sociálních problémů současné doby, který se dotýká nejen oblasti sociální politiky, ale je úzce propojen i s politikou hospodářskou. Statistiky ukazují, že dlouhodobá nezaměstnanost po hospodářské krizi v roce 2008 rostla a závažným problémem je zejména nezaměstnanost mladých lidí. To dokazují výsledky Eurostatu, podle kterých je téměř 25 % mladých ve věku 15–24 let v EU nezaměstnaných. V roce 2014 bylo v ČR 15,9 % a v DK 12,6 % mladých nezaměstnaných. Míra nezaměstnanosti mladých je tak dvojnásobná oproti běžné míře. Velká část této práce proto bude zaměřena na skupinu s nejvyšší mírou nezaměstnanosti, kterou jsou právě zmiňování mladí nezaměstnaní. Tuto skupinu vymezuje Eurostat ve věkovém rozmezí 15–24 let, z hlediska rizikových skupin na trhu práce hovoříme o věkovém rozmezí 15–25let, eventuálně absolventi vysokých škol do 30 let.

Cílem této práce je popsat problematiku nezaměstnanosti v kontextu dvou zemí, DK a ČR. Konkrétně se zaměřit na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) s důrazem na mladé nezaměstnané, ale také popsat charakteristiky ostatních skupin ohrožených nezaměstnaností. Tato práce je také zacílena na zjištění možností edukace pro zvýšení šancí na trhu práce. Pokusíme se najít odpovědi na tyto otázky: „Jaké jsou aktuální nástroje pro vzdělávání v souvislosti se zvyšováním zaměstnanosti a jaké jsou současné tendence (trendy) v oblasti vzdělávání nezaměstnaných?“.

Vzhledem k tomu, že dánský systém není v českých podmínkách příliš popsán a znám a s ohledem na rozsáhlost tématu, byla jako nejvhodnější koncepce práce vyhodnocena teoretická studie. Teoretická studie nám umožní co nejrozsáhlejší vstup do problematiky nezaměstnanosti s důrazem na nástroje vzdělávání nezaměstnaných. Konkrétní metodou byla zvolena komparativní analýza. Hlavním cílem je porovnat možnosti pomoci nezaměstnaným (nástroje aktivní politiky zaměstnanosti) s důrazem na jejich vzdělávání v DK a v ČR. Přičemž dáváme přednost zevrubnějším popisům dánské reality, která u nás není tak známá.

Možnostem vzdělávání nezaměstnaných není v českém a ani v dánském prostředí věnováno příliš prostoru v odborné literatuře. Literatura se zaměřuje obecně na politiku zaměstnanosti, dopady nezaměstnanosti nebo obecně na vzdělávání dospělých. V této práci jsou proto, vedle odborné literatury, hlavním zdrojem informací publikace a články související s Evropskou unií (EU), tedy zprávy a nařízení Evropské komise a dále pak strategické dokumenty EU a výsledky Eurostatu. Je také pracováno s realizačními plány různých strategií těchto dvou zemí (např. Záruky pro mládež, dokumenty operačních programů). Jsou využívány dokumenty příslušných ministerstev jak v ČR, tak DK, stejně tak legislativa obou zemí. Pro získání informací o dánském vzdělávání dospělých je pro tuto práci důležitý webový portál Uddannelses Guiden, tj. průvodce vzdělávání Ministerstva pro vzdělávání DK a pro politiku zaměstnanosti pak portál Borger.dk. Veškeré překlady anglických a dánských zdrojů jsou autorčiny vlastní. Velký přínos této práce je vnímán právě v překladu dánských zdrojů

do českého jazyka a v možnosti se tak blíže seznámit s dánskou politikou zaměstnanosti.

V prvních kapitolách naleznete teoretický úvod do problematiky nezaměstnanosti a politiky zaměstnanosti, a to také v kontextu EU, jelikož obě země jsou jejími členy, a tak sdílí politiku zaměstnanosti s cíli Strategie Evropa 2020.

Dále popíšeme dopady nezaměstnanosti. Zaměříme se na psychosociální aspekty nezaměstnanosti, tedy jak ztráta zaměstnání ovlivňuje aktivitu nezaměstnaného, jeho vztahy, ale také psychiku. Pokusíme se také pohlédnout na nezaměstnanost v kontextu sociální pedagogiky, např. uplatnění sociálního pedagoga v problematice nezaměstnanosti.

Další kapitoly věnujeme analýze strategií zaměřených na řešení nezaměstnanosti a možností edukace pro zvýšení šancí na uplatnění na trhu práce v ČR a v DK. Zaměříme se hlavně na nástroje APZ určené pro řešení nezaměstnanosti mladých. Mladí nezaměstnaní jsou ohroženi zvýšeným rizikem nezaměstnanosti i v budoucnu. Pokud tedy máme předcházet nezaměstnanosti obecně, je vhodné začít již u mladé generace.

V závěrečných kapitolách uvedeme možnosti financování nástrojů APZ z EU a uvedeme příklady projektů určených pro výše uvedenou cílovou skupinu.

Tato diplomová práce je směřovaná ke všem, kteří se zajímají o problematiku nezaměstnanosti, zejména pak o vzdělávání nezaměstnaných, především pak odborné veřejnosti a osobám, které se pohybují v oblasti projektů financovaných z Evropského sociálního fondu (ESF).

1 O Dánsku

Vzhledem k tomu, že se v této práci budeme vedle České republiky věnovat také Dánsku, uvádíme níže stručnou charakteristiku této země v kontextu sociální politiky.

V úvodu jsme uvedli, že DK a ČR má odlišné sociální systémy. V ČR je sociální systém založen na principu subsidiarity (nebo spíše na tendenci k subsidiaritě), což je jeden ze čtyř základních principů uplatňovaných v sociální politice¹. Krebs a další (2007) uvádí, že na základě tohoto principu si člověk musí nejdříve pomoci sám, následně požádat o pomoc rodinu a pokud vyčerpá veškeré dostupné formy pomoci, požádá o pomoc stát. Stát však musí zajišťovat vhodné podmínky pro to, aby člověk byl schopný situaci vyřešit vlastními silami.

Dánsko můžeme označit jako univerzální stát blahobytu² (pro stát blahobytu se užívá pojem welfare state nebo také sociální stát). Brožová (2003) uvádí, že stát blahobytu intervenuje do fungování trhu tak, aby zmírnil dopady na jednotlivce a cílem sociálního státu je, aby zajistil minimální životní standard a rovné příležitosti pro všechny. Kostka (2010) definuje sociální stát, jako stát, který je založen na demokracii, solidaritě a rovných šancích a skrze toto zajišťuje sociální zabezpečení a kvalitní služby pro všechny občany bez rozdílu sociálního postavení. Úkolem dánského státu blahobytu je tak postarat se o blaho svých občanů a zajištění potřebné pomoci. Gallie (in Brožová, 2003, s. 120-121) definuje DK jako „redistributivní, všichni platí, všichni získávají“. Tedy nárok na sociální podporu mají všichni stejnou bez ohledu na to, zda jsou chudí nebo ne. Madsen a Pedersen (2010) uvádějí příklad příspěvku na děti, který může dostat každá dánská rodina bez ohledu na její příjem, stejně tak každý má

¹ Více o nich nalezneme v (Krebs, a další, 2007), jedná se o principy sociální spravedlnosti, solidarity, participace a subsidiarity.

² Gosta Esping-Andersen, dánský sociolog a politolog, rozlišuje tři druhy státu blahobytu (Madsen, Pedersen, 2010): 1. univerzální (skandinávský), kdy stát se má postarat o blaho svých občanů a zajištění pomoci. Všichni mají mít stejné podmínky pro život; 2. anglosaský neboli liberální, stát nabízí nouzovou podporu pouze těm, kteří se o sebe nemůžou postarat, např. UK, USA; 3. Korporativní (Centrálně-evropský model, konzervativní) – poskytovatelem sociální pomoci je trh práce a rodina. Sociální zabezpečení je pouze pro pracující. O osoby stojící mimo trh práce se musí postarat rodina nebo dobrovolné pomáhající organizace, např. Francie a Německo.

nárok na státní penzi. Zároveň je DK země s vysokým daňovým zatížením, s progresivní daní, tedy osoby s vysokými příjmy platí vyšší daně a osoby s nižšími příjmy platí nižší daně (Kristiansen, 2013). Univerzální stát blahobytu je postaven na hodnotách rovnosti a solidarity a v DK jsou tyto hodnoty podporovány silným vědomým národní identity (tamtéž). Solidaritě můžeme také nacházet např. ve velmi rozšířeném dobrovolnictví, které je v DK značně podporováno a oceňováno³.

Od definice sociálního státu, se přesuneme k nezaměstnanosti. V DK připadá na jedno volné pracovní místo sedmnáct nezaměstnaných, přičemž před ekonomickou krizí v letech 2007–2008 to bylo pouze čtyři až pět nezaměstnaných na jedno pracovní místo. Kritika dánského trhu práce je většinou zaměřena na vysoký počet osob pobírajících finanční podporu v nezaměstnanosti. Každý pátý Dán v produktivním věku získává podporu od státu. Navzdory tomu DK patří mezi země EU s nižší mírou nezaměstnanosti. V roce 2014 v DK proběhlo šetření na téma „Práce se musí vyplatit“. Bylo to reakcí na mínění ve společnosti, že řada osob je raději na podpoře, která je natolik vysoká, že se jim nevyplatí shánět si práci, jelikož mzda ve srovnání s finanční podporou není motivující. Z této analýzy ale vyplynulo, že šestnáct ze sedmnácti Dánů by raději pracovalo i s ohledem na ekonomickou nevyhodnost zaměstnání⁴. (AE, 2014)

V DK se setkávají s podobnými skupinami ohroženými nezaměstnaností jako v ČR. DK je však solidární nejen ke svým občanům, ale poskytuje také azyl velkému množství uprchlíků, což je rozdíl oproti ČR. Mezi nezaměstnanými je tak hojně zastoupena skupina uprchlíků a přistěhovalců, čelící zvýšenému riziku nezaměstnanosti a následnému sociálnímu vyloučení (Erhvervsstyrelsen, 2014b). Proto mají v DK propracovaný systém pro

³ Přibližně 40 % Dánů vykonává dobrovolnickou činnost (Ministeriet for Børn, ligestilling, Integration og Sociale Forhold, 2014).

⁴ Zároveň se ukázalo, že nejnižší roční plat nekvalifikovaných pracovníků je o 40 % vyšší (jedná se o 2000 DKK /měsíc) než výše roční finanční podpory. Z toho jasně vyplývá, že pracovat se vyplatí a zaměstnání má ekonomický přínos pro daného jedince. Tyto analýzy měly ukázat, že hlavním problémem nezaměstnanosti a motivem být nezaměstnan, není výše kompenzace (výše podpory v nezaměstnanosti), ale je to otázka poptávky na trhu práce. Zároveň uvádějí, že kritika podpory v nezaměstnanosti se vždy ukazuje v době, kdy ji lidé nejvíce potřebují, což se např. projevilo po ekonomické krizi v roce 2008, kdy utrpěl trh práce a v důsledku toho došlo k navýšení osob pobírajících podporu. (AE, 2014)

vzdělávání této specifické skupiny. Problematiku přistěhovalců zmiňujeme také v kapitole 2.2 Skupiny ohrožené nezaměstnaností.

Jednou z dalších věcí, kterou se liší DK od ČR, je systém vzdělávání, zejména pak systém dalšího vzdělávání dospělých, který je součástí oficiálního školského vzdělávacího systému. Zmíníme se o něm v kapitole 7.2.2. Z hlediska politiky zaměstnanosti disponuje DK širší škálou řešení, která jsou ukotvena legislativně. Systém pomoci nezaměstnaným je v legislativě rozpracován např. dle vzdělání, věku a v závislosti na tom, zda je nezaměstnaný příjemce dávek pojištění v nezaměstnanosti nebo sociální podpory. Zároveň DK nezískává tolik finančních prostředků z ESF a nástroje APZ jsou financované převážně ze státní pokladny. Další rozdíl, který uvedeme níže, je pojištění v nezaměstnanosti, které je pro zaměstnance dobrovolné a zajišťují ho speciální pojišťovny (Arbejdsløshedskasse, dále jen A-kasse). Co je však pro DK i ČR stejné, je členství v EU a z toho vyplývající závazky. Jedním z nich je např. strategie Záruky pro mládež, jež se obě země zavázaly plnit (více v kapitole 7.4).

Shrnutí kapitoly 1

O Dánsku

DK je univerzálním státem blahobytu, který staví na hodnotách rovnosti a solidarity, oproti tomu ČR směřuje primárně k subsidiaritě. DK je země s velkým daňovým zatížením s progresivní daní. Míra nezaměstnanosti je pod evropským průměrem (6,6 % v roce 2014). Specifickou skupinou nezaměstnaných v DK jsou přistěhovalci a uprchlíci, u kterých je zvýšené riziko nezaměstnanosti a sociálního vyloučení. DK vzhledem k ČR disponuje odlišným vzdělávacím systémem, jehož součástí je i propracovaný systém dalšího vzdělávání dospělých. V politice zaměstnanosti mají více legislativně ukotvených nástrojů APZ a systém pomoci nezaměstnaným je v legislativě rozpracován např. dle vzdělání, věku a v závislosti na tom, zda je nezaměstnaný příjemce dávek pojištění v nezaměstnanosti nebo sociální podpory.

2 Úvod do problematiky nezaměstnanosti

V této kapitole uvedeme do problematiky nezaměstnanosti. Vymezíme základní pojmy a zmíníme základní statistické údaje. Dále pak definujeme druhy nezaměstnanosti. Zároveň odpovíme na otázku, kdo je na trhu práce nejvíce postižen nezaměstnaností a uvedeme charakteristiky ohrožených skupin na trhu práce.

Již před rokem 1948 mělo Československo své nástroje, služby pro řešení nezaměstnanosti a rozvinutý systém sociálního zabezpečení. V dobách komunismu však zanikl trh práce a vše bylo centrálně plánované (příkazová ekonomika, vše ideově ovlivněno). Každý musel mít své pracovní místo a nezaměstnanost v pojetí tržní ekonomiky neexistovala. (Brožová, 2003; Kostka, 2010; Krebs, 2007)

Nezaměstnanost je tedy fenoménem, který se v ČR znovu oficiálně začíná objevovat před 25 lety (Krebs, a další, 2007). Na začátku 90. let začíná transformace sociální politiky, reforma sociální politiky, vznikají nové služby zaměstnanosti (úřady práce), tvoří se legislativa a občané si museli zvyknout na nový systém, převzít odpovědnost za svůj život a vyrovnávat se s novým problémem – nezaměstnaností (Kostka, 2010). To je rozdíl oproti DK, kde se problematika nezaměstnanosti bez přestání řeší již od konce 19. st. a dánská ekonomika, a s tím spojená nezaměstnanost, v sobě odrážela všechny ekonomické krize (např. ropná krize v 60. a 70. letech) (Historikergruppen Fempas, 1985). Např. problematikou nezaměstnanosti mladých se zabývali již ve 30. letech, kdy byl přijat zákon o podpoře mladých nezaměstnaných (tamtéž). Světové krize s sebou přinesly do Dánska i potřebu reformy v oblasti sociální politiky, jedna z důležitých reform přišla v roce 1974, kdy se nahradila reforma z roku 1933 (tamtéž). Můžeme vidět, že DK tedy vytvářelo systém v oblasti politiky zaměstnanosti bez ustání, a to se odráží v propracovanosti současného systému. Jak jsme uvedli, ČR začíná tuto problematiku řešit opětovaně až v 90. letech.

Po krátkém exkurzu do historie se nyní budeme věnovat aktuálním statistickým údajům nezaměstnanosti. Nezaměstnanost v ČR se zvyšovala až do roku 2014 a od roku 2009 stoupal i poměr nezaměstnaných absolventů, který v předešlých pěti letech klesal (MŠMT, 2009). Statistiky ÚP ČR (ÚP ČR, 2015) z ledna 2015 zaznamenaly pokles a ukazují, že aktuální nezaměstnanost je 7,7 % (v roce 2014 ke stejnému datu 8,6 %). Na jedno pracovní místo připadalo v lednu 2014 sedmnáct uchazečů, zatímco v lednu 2015 se jedná pouze o devět uchazečů, to vyplývá z tiskové zprávy ÚP ČR. Průměrná míra nezaměstnanosti v roce 2014, podle Eurostatu, Tabulka 1, byla v ČR 6,1 % (v roce 2013 7 %) a ČR se tak drží pod evropským průměrem (10,2 %). V DK byla situace v roce 2013 stejná jako v ČR, kdy průměrná míra nezaměstnanosti byla také 7 %, v roce 2014 je v DK o 0,5 % vyšší než v ČR, tj. 6,6 %.

Nezaměstnanost %											
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
EU (28)	9.3	9	8.2	7.2	7	9	9.6	9.7	10.5	10.9	10.2
ČR	8.3	7.9	7.1	5.3	4.4	6.7	7.3	6.7	7	7	6.1
DK	5.5	4.8	3.9	3.8	3.4	6	7.5	7.6	7.5	7	6.6

Tabulka 1 – Nezaměstnanost

(zdrojová data z: Eurostat Unemployment rate, by sex % [2. 5. 2015])

Z výsledků Eurostatu, viz Tabulka 1, lze také vyčíst, že v letech 2004–2006 byla nezaměstnanost v ČR vyšší cca o 3 % než v DK. Po roce 2009 dochází však k jejich vyrovnávání. V předkrizovém období míra nezaměstnanosti poklesla v obou zemích, v roce 2008 v DK 3,4 % a v ČR 4,4 %. V roce 2009 začala zvyšující se tendence, která pokračovala i v následujících letech. V roce 2013 dochází k vyrovnání míry nezaměstnanosti v obou zemích, míra nezaměstnanosti v ČR i v DK byla 7 %. V roce 2014 zaznamenáváme v obou zemích konečně pokles.

Výše byl několikrát uveden pojem **míra nezaměstnanosti**, kterým se nejčastěji vyjadřuje výskyt nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti⁵ „...poměřuje počet nezaměstnaných k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu“ (Brožová, 2003, s. 78). 3% míra nezaměstnanosti je vnímána jako zdravá

⁵ Míra nezaměstnanosti: $u=U/L \cdot 100$ (%), u =míra nezaměstnanosti; U =počet nezaměstnaných; L =počet pracovních sil (Krebs, a další, 2007).

a přirozená pro trh práce (přirozená míra nezaměstnanosti), podporuje mobilitu, motivaci se přizpůsobovat potřebám trhu práce a konkurenci na trhu práce⁶ (Kostka 2010; Krebs, 2007). Eurostat pro vyjádření míry nezaměstnanosti používá metodu, kterou je výběrové šetření pracovních sil. ÚP ČR používá pro vyjádření nezaměstnanosti registrovanou nezaměstnanost, jak upozorňuje Brožová (2003), ta se však od reálné může lišit (nezahrnuje osoby, které nejsou registrované na ÚP a zároveň ÚP registrují i osoby, které práci aktivně nehledají a chtějí být na podpoře).

Co je to vlastně nezaměstnanost? Kostka (2010, s. 35) definuje nezaměstnanost jako „velmi závažný sociální problém ekonomických systémů založených na tržním principu“. Nezaměstnaný je ten, kdo je schopen pracovat (věkem, osobní situací, zdravotním stavem), je ochoten během určité doby do práce nastoupit, tedy má zájem o zaměstnání, nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání a aktivně ho hledá, tak popisuje nezaměstnanost Brožová (2003) a Mareš (1998). Toto pojetí nezaměstnanosti, jež nalezneme u uvedených autorů, vychází z definice Mezinárodního ÚP v Ženevě. Česká legislativa pracuje s pojmy uchazeč o zaměstnání a zájemce o zaměstnání. Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. (Zákon o zaměstnanosti) hovoří o uchazečích a zájemcích o zaměstnání následovně: Osoba, která nemá zaměstnání a splňuje podmínky stanovené zákonem je evidována jako uchazeč o zaměstnání, ale mohou být také evidovány osoby, které zaměstnání mají nebo jsou např. na rodičovské dovolené a mají zájem o zprostředkování zaměstnání (zájemce o zaměstnání). Pokud budeme hovořit o nezaměstnaném, tak jak ho definuje Brožová (2003), ekvivalentní je k tomu pojem uchazeč o zaměstnání. Z hlediska vzdělávání nezaměstnaných jsou pro nás ale důležité oba pojmy, jak uchazeč, tak zájemce o zaměstnání. Obě tyto skupiny mohou být zařazeny do rekvalifikačních kurzů, které tvoří důležitou položku ve vzdělávání nezaměstnaných.

⁶ Krebs (2007) pro to uvádí pojem funkční nezaměstnanosti.

2.1 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost můžeme selektovat např. podle délky trvání (krátkodobá a dlouhodobá) nebo dle příčin nezaměstnanosti. Kostka (2010) uvádí tři obecné příčiny nezaměstnanosti, kterými jsou: snížení poptávky pro pracovní sílu v důsledků cyklických krizí či technologických změn; zvyšující se počet osob vstupujících na trh práce (silné ročníky, migrace); nabídka pracovní síly neodpovídá poptávce.

Níže uvádíme **druhy nezaměstnanosti**, vycházeli jsme hlavně z (Brožová, 2003; Historikergruppen Fempas, 1985; Jørgensen, Pedersen, 2004; Kostka, 2010):

- **Frikční nezaměstnanost** – je dobrovolná a má pozitivní vliv (posiluje konkurenci na trhu práce, mobilitu, vytváří tlak na zlepšování pracovních podmínek). Jedná se o dobrovolné opuštění práce, např. změnou bydliště a s ní spojené hledání zaměstnání v místě nového bydliště. Dále sem patří osoby vstupující poprvé na trh práce (snaží se najít místo, které by odpovídalo jejich představám) a osoby hledající lepší pracovní uplatnění. Také sem řadíme osoby, které opustily zaměstnání, aby mohly cestovat, vzdělávat se. Frikčně nezaměstnaní většinou nepřijímají hned první nabídky. Dobu, po kterou je člověk nezaměstnaný ovlivňuje také výše finanční podpory ze strany státu. Čím více bude nezaměstnaný finančně kompenzován, tím déle bude hledat pracovní místo nebo tím více bude motivován své stávající místo opustit a hledat si nové. Cílem osob spadajících do frikční nezaměstnanosti ale není stát se závislým na sociálních dávkách. Dobu frikční nezaměstnanosti mohou zkrátit lepší informační systémy pro hledání zaměstnání.
- **Strukturální nezaměstnanost** – vzniká jako důsledek strukturálních změn v ekonomice (modernizace, zánik neefektivních podniků, technologický pokrok – dánská literatura uvádí pojem technologická nezaměstnanost), ale také strukturální nevyrovnaností v rámci regionů (např. nedostatek určité profese v některých regionech). Obecně je strukturální nezaměstnanost dána poklesem po pracovní síle v určitém odvětví, v jiném naopak stoupá, a z toho vyplývá

požadavek rekvalifikace a také mobility (ta však není v ČR zatím typická, jinak je tomu v DK, které je zemí s vysokou mobilitou). Brožová (2003, s. 83) uvádí, že „rekvalifikace a změna profese je přirozený proces, který nějakou dobu trvá, a proto bývá krátkodobá strukturální nezaměstnanost součástí každé života schopné ekonomiky“. Pro strukturální nezaměstnanost je typický nesoulad mezi poptávanými kvalifikačními dovednostmi a nabídkou ze strany pracovní síly. Pokud je však strukturální nezaměstnanost dlouhodobá, nastává problém.

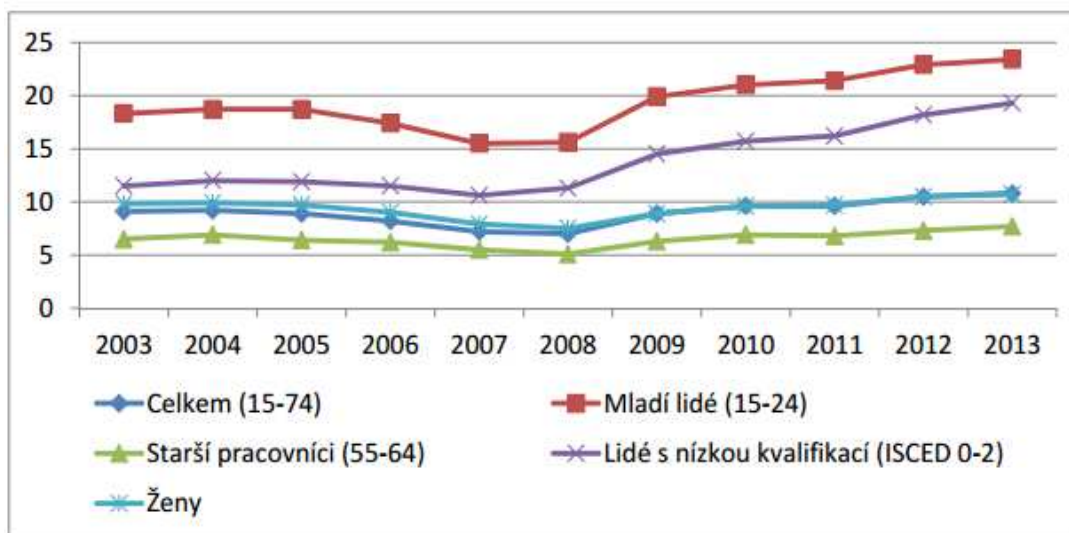
- **Sezónní nezaměstnanost** – je závislá na klimatických podmínkách a je spojená s přírodním cyklem. Tato nezaměstnanost je předvídatelná. Zasahuje např. stavebnictví, cestovní ruch, zemědělství. V době sezóny by se měla tato odvětví finančně zabezpečit na méně prosperující období, eventuálně jsou zajištěna podporou. V DK také užívají pojem **hjemmsendelsesarbejdsløshed**, kdy jsou zaměstnanci posláni na krátkou dobu domů, jelikož není dostatek práce, ale v krátké době jsou vzati zpět. Zaměstnanci v této době pobírají podporu v nezaměstnanosti. Časté např. v rybářském průmyslu. (Jørgensen, Pedersen, 2004; Lundgren, Willesen, 2008)
- **Cyklická (keynesiánská) nezaměstnanost** – pokud je ekonomika v hospodářském poklesu, zasahuje nezaměstnanost převážně všechna odvětví (zejména se zde odráží světové hospodářské krize) a klesá poptávka po práci, snižuje se počet pracovních míst. Opatření pro zlepšení situace je např. snížení daňového zatížení (zaměstnancům i zaměstnavatelům), podpora tvorby nových pracovních míst, efektivní rekvalifikace, další vzdělávání pracovníků.
- **Skrytá nezaměstnanost (dobrovolně nezaměstnaní)** – nejsou registrováni na úřadech práce, jedná se o osoby, které např. rezignovaly na formální pomoc či odešly do předčasného důchodu. Dále sem řadíme osoby, které nehledají zaměstnání, jelikož jsou zajištěné partnerem či mají jiné dostatečné finanční zajištění nebo pro ně zaměstnání není prioritou, např. „vědomě preferují volný čas“, jak uvádí Brožová (2003, s. 84).

- **Nepravá nezaměstnanost** – osoby, jejichž cílem je být závislé na sociálních dávkách, zaměstnání si nehledají a příležitostně pracují „načerno“.
- **Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost** – problematická nezaměstnanost je nedobrovolná nezaměstnanost (ta způsobuje ekonomické, sociální a psychické problémy), kdy jedinci (často obtížně rekvalifikovatelní) práci hledají a jsou ochotni pracovat za mzdu, která na trhu převládá, případně nižší, ale práci i přes toto úsilí nenacházejí. Za dobrovolně nezaměstnané považujeme ty, kteří jsou ochotni přijmout práci pouze za určitých mzdových podmínek, pokud nenacházejí zaměstnání dle svých požadavků, rozhodnou se pro rekvalifikaci nebo i pro život ze sociálních dávek. Nedobrovolná nezaměstnanost se postupem času může stát dobrovolnou, kdy nezaměstnaný zjistí, že se dá skromněji žít za finanční podpory státu a jeho motivace hledat práci upadne a odpadne i stres z neúspěšného hledání práce.

2.2 Skupiny ohrožené nezaměstnaností

Jedním z cílů sociální politiky je zabránit diskriminaci a zvyšovat zaměstnanost znevýhodněných skupin a snižovat riziko sociálního vyloučení. Níže uvádíme popis skupin, které jsou více ohrožené nezaměstnaností, zejména pak tou dlouhodobou.

Nejdříve však uvádíme graf (Obrázek 1), který znázorňuje vývoj nezaměstnanosti v EU s ohledem na nejvíce ohrožené skupiny, o kterých jsme pojednávali v této kapitole. Graf popisuje vývoj nezaměstnanosti v letech 2003-2013. Odráží negativní vývoj po ekonomické krizi v roce 2008, kdy se začala nezaměstnanost v celé EU zvyšovat. Nezaměstnanost žen a nezaměstnanost zahrnující všechny skupiny nezaměstnaných korespondují. Starší pracovníci jsou dlouhodobě pod průměrnou mírou nezaměstnanosti. Z grafu lze však vidět alarmující skupiny, kterými jsou lidé s nízkou kvalifikací a ještě hůře jsou na tom mladí lidé ve věku 15–24 let. Téměř 25 % mladých bylo v roce 2013 bez práce. Tento graf zdůrazňuje potřebu věnovat se právě skupině mladých nezaměstnaných, na které je primárně zaměřena i tato diplomová práce.



Obrázek 1 – Vývoj míry nezaměstnanosti v EU-28
(Zdroj: Eurostat in (Evropská komise, 2013a))

Skupiny ohrožené nezaměstnaností

- **Mladí lidé, absolventi škol** – této oblasti se věnujeme více v kapitole 6 Problematika nezaměstnanosti mladých lidí. Nyní uvádíme alespoň základní charakteristiky. Jedná se o věkovou skupinu do 25 let a absolventy vysokých škol do 30 let (MPSV, 2014b). Eurostat pracuje s věkovým rozmezím 15–24 let a právě tato skupina vykazuje nejvyšší míru nezaměstnanosti v EU-28 (23,5 % v roce 2013). Jsou znevýhodnění nedostatkem pracovních zkušeností a praxe v oboru, který vystudovali. Někteří vložili množství energie do studia oboru, po němž již na trhu práce není poptávka nebo jejich získané dovednosti neodpovídají požadavkům trhu práce. Problém s uplatněním může spočívat i v motivaci studentů, kdy obor studia jim nezřídka vyberou rodiče s ohledem na prestiž povolání než s ohledem na skutečné zájmy a schopnosti jedince (Kodymová, Koláčková, 2005; Špaténková a další, 2011). Dalším problémem je předčasné opuštění vzdělávacího systému (snížit tento počet osob je jeden z cílů EU) a s tím spojená nižší kvalifikace. Této problematice se nyní velmi věnuje DK. Na půdě EU se v souvislosti s nezaměstnaností mladých s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace užívá pojem NEET, jehož definici uvádíme níže.

NEET (not in employment, education or trainig) – pojem, zahrnuje mladé lidi (15–24 let) bez zaměstnání nebo ty, kteří nejsou ve vzdělávání či odborné profesní přípravě. Jedná se např. o osoby s nízkým vzděláním či ty, které předčasně opustily vzdělání, dále pak mladé osoby ze znevýhodněných komunit či migranti. (Evropská komise, 2013a)

V roce 2013 se jednalo o 13 % v rámci EU, DK je na tom třetí nejlépe s 6 % a ČR se drží také pod průměrem EU s 9,1 % (Eurostat, 2015). Vzhledem k tomu, že nepracují ani se nevzdělávají, jsou ohroženi nezaměstnaností více než jiné skupiny a vystavují se také možnému sociálnímu vyloučení (Eurofound, 2012). EU se v současné době na osoby, které jsou v skupině NEET nebo by mohly do této skupiny patřit, zaměřuje a vytváří různá opatření (např. strategie Záruky pro mládež, ta se týká obecně mladých nezaměstnaných, dále pak

Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých „YEI“, která se specificky věnuje NEET). Byl dokonce proveden výzkum v roce 2008 (Eurofound, 2012) zaměřený na zjištění faktorů, které zvyšují riziko pro zařazení do kategorie NEET. Těmito riziky jsou např. zdravotní postižení (o 40 % vyšší šance), imigranti (o 70 % vyšší šance), nízké vzdělání (třikrát vyšší šance než osoby s VŠ). Zajímavými výsledky jsou faktory rodinného prostředí, kdy mladí z domácností s nízkým příjmem mají větší riziko nebo také osoby se zkušeností rodičovské nezaměstnanosti (až o 17 % vyšší šance) a v rodinách, kde mají rodiče nízké vzdělání je pravděpodobnost až dvojnásobná. Problematický je i rozvod rodičů (o 30 % vyšší šance).

Kategorie NEET zahrnuje tedy různé skupiny, ať už osoby se zdravotním postižením ve věku (15-24), ale i osoby, které zaměstnání cíleně nevyhledávají nebo cíleně nestudují.

- **Lidé nekvalifikovaní a s nejnižší kvalifikací** – mají menší rejstřík možností pracovního uplatnění. Hned po mladých nezaměstnaných jsou nejpočetněji zastoupenou skupinou mezi nezaměstnanými v zemích EU. Často jde o mladé obtížně vzdělavatelné lidi s malým zájmem o zaměstnání, žijící v trvalé závislosti na systému podpor sociálního zabezpečení. Jako základní příčina jejich nezaměstnanosti je vnímána nízká úroveň vzdělání a nedostatečná motivace přijmout zaměstnání. Osoby s nízkou kvalifikací patří často do skupin osob, které nejsou motivované nalézat či přijímat zaměstnání, jelikož finanční podpora státu je pro ně dostačující a nabízená mzda pro ně nepředstavuje výrazné finanční přilepšení. Hovoříme o tzv. motivační dispozici či cílené strategii k nezaměstnanosti, kdy se jedinec rozhodne využívat ke své obživě dávky sociálního systému, tj. být závislý na pomoci státu. Dalším negativním jevem může být inklinace ke kriminálnímu chování. (Brožová, 2003; Kodymová, Koláčková, 2005; MPSV, 2014b; Špaténková, a další, 2011)

Agentura pro sociální začleňování (2015) hovoří o utváření alternativní životní strategie, která se zejména objevuje v sociálně vyloučených oblastech s vysokou mírou nezaměstnanosti a dochází k jejímu upevňování a mezigeneračnímu přenosu. Nese

s sebou podceňování významu vzdělávání, významu práce za mzdu a tito jedinci se orientují hlavně na přítomnost. Pro tuto životní strategii je také typické zajištění obživy způsoby, které nejsou žádoucí, a to: závislost na sociálních dávkách, zadlužování, práci „načerno“ a jiné neformální ekonomické aktivity.

- **Ženy po rodičovské dovolené, ženy s malými dětmi** – zaměstnavatel má u těchto osob obavy z častých absencí a menší produktivity práce. Mladé ženy zároveň představují pro zaměstnavatele riziko těhotenství. Vedle žen s malými dětmi zmíníme ještě osoby samostatně pečující o dítě, které jsou také ohroženy zvýšeným rizikem nezaměstnanosti. (Kodymová, Kolářková, 2005; Špaténková, a další, 2011)

Dle Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 (MPSV, 2014b) je základním problémem nedostatečné zajištění péče o děti a nedostatečný prostor pro sladění rodinného a pracovního života. Např. v české společnosti chybí institut jeslí, který by přispěl k zaměstnávání žen. Kvalitní jesle, jako doplněk mateřské péče, stimulují dítě kognitivně i sociálně a zaměstnání obou rodičů snižuje riziko dětské chudoby (Winkler, Klimplová, 2010). Institut jeslí je zcela běžný v Severských státech, tedy i v DK. Vedle jeslí funguje v DK možnost denních pečovatelek, které jsou organizovány městem nebo privátně. Pečovatelky mohou mít max. pět dětí a péči provádějí u sebe doma nebo eventuálně v domovech denní péče. V DK musí mít každý rodič možnost umístit své dítě do instituce v raném věku. Dalším problémem v oblasti péče o děti, vedle jeslí, jsou nedostatečné kapacity předškolních zařízení. Bylo by proto potřeba např. podporovat zřizování institucí pro péči o děti přímo zaměstnavatelem (MPSV, 2014b).

K zaměstnávání této cílové skupiny by také přispěly různé alternativní formy pracovních úvazků, tj. flexibilní pracovní doba a možnost práce z domova. S tím se opět můžeme setkat v DK, kde se jedná o běžnou praxi. Další podporou pro vstup této cílové skupiny na trh práce je

podpora ženského podnikání (za tímto účelem byly realizovány v ČR např. projekty Profi Žena 1-3⁷).

- **Starší lidé, propuštění před důchodem** – ztráta zaměstnání u osob v předdůchodovém věku (zejména ve věku 55–64 let) je prožívána obzvláště těžce, tyto osoby se pomaleji přizpůsobují změnám. Zaměstnání pomáhá starším lidem udržet tělesné a duševní schopnosti. Nucené zkracování období profesního působení člověka může mimo jiné zatěžovat rozpočet na zdravotnictví a sociální služby. (Kodymová, Kolářková, 2005; Špaténková, a další, 2011)

U starších osob se setkáváme s několika faktory ovlivňujícími jejich zaměstnanost, jedná se často o nižší vzdělání, zdravotní znevýhodnění a nedostatečná adaptabilita na měnící se podmínky. Zaměstnávání starších osob by pomohly např. flexibilní formy pracovních úvazků, podpora aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity. (MPSV, 2014b)

- **Lidé se změněnou pracovní schopností v důsledku špatného zdravotního stavu a zdravotního postižení** – šance na uplatnění na trhu práce se jim snižují s ohledem na povahu společnosti, která klade důraz na produktivitu a výkon (Kodymová, Kolářková, 2005; Špaténková, a další, 2011). Jsou jednou z nejzranitelnějších skupin na trhu práce, jelikož je přebytek pracovní síly a tato skupina není dostatečně konkurenceschopná (MPSV, 2014b). Vrbková (in Winkler, Klimplová, 2010) uvádí, že pouze čtvrtina osob se zdravotním postižením v ČR je ekonomicky aktivní a riziko nezaměstnanosti je čtyřikrát vyšší než u ostatních osob na trhu práce. Jako důvody nezaměstnanosti těchto osob uvádí např. legislativu, neochotu zaměstnavatelů (předsudky – např. očekávání mentální retardace, narušení kolektivu), ale také nedostatečnou motivaci práci hledat v důsledku opakovaného odmítnutí. Podle Zákona o zaměstnanosti mají osoby se zdravotním postižením nárok na pracovní rehabilitaci. Pro osoby nezaměstnané se zdravotním postižením je realizován např.

⁷ Více se o těchto projektech můžete dozvědět na stránkách www.esfcr.cz.

projekt Vzděláváním pro integraci, Společně do práce pod záštitou Ligy vozíčkářů, Šance s handicapem⁸ (MPSV ČR, © 2008).

- **Etnické skupiny a osoby ze sociálně vyloučených lokalit** – problémem bývá velmi často nízké vzdělání a nenaplnují tak nároky zaměstnavatelů na úroveň kvalifikace, ale také na rozsah a kvalitu sociálních dovedností. Dalším handicapem je pracovní morálka, která neodpovídá majoritní společnosti a absence pracovních návyků. V těchto skupinách se také objevuje tzv. vícegenerační nezaměstnanost, o tom jsme se již zmínili u osob s nízkou kvalifikací, stejně tak i zde se objevuje vytváření alternativních životních strategií. (Kodymová, Kolářková, 2005; Špaténková, a další, 2011)

Etnické skupiny jsou v našem prostředí zastoupeny hlavně Romy, v DK se jedná o osoby zejména z muslimských zemí⁹. Jak udává Agentura pro sociální začleňování (2015), etnické minority jsou také spojené se sociálně vyloučenými lokalitami a v některých těchto lokalitách dosahuje nezaměstnanost 90–100 %, nezaměstnanost je zde opakovaná a dlouhodobá. Pomocí v sociálně vyloučených lokalitách a tamním zvyšováním zaměstnanosti (a s tím spojené aktivity) se např. zabývá již zmiňovaná Agentura pro sociální začleňování, která vytváří analýzy a strategické plány v daných oblastech, nabízí projektové a dotační poradenství.

Nesmíme však také opomenout další faktory, které mají vliv na jejich nezaměstnanost, těmi jsou diskriminace a předsudky ze strany zaměstnavatelů (MPSV, 2014b).

⁸ Šance s handicapem - Projekt ÚP umožňuje osobám se zdravotním postižením zúčastnit se motivačních aktivit, skupinového poradenství, individuálního poradenství, bilanční diagnostiky, ergodiagnostiky, kurzů finanční gramotnosti a právního minima, nácviku měkkých dovedností včetně školení komunikačních dovedností, rekvalifikačních kurzů. Projekt podporuje také společensky účelná pracovní místa a také řízenou praxi. Projekt je realizován v letech 2014 – 2015 v Libereckém kraji. (MPSV ČR, © 2008; ÚP ČR, © 2002-2015)

⁹ Začni znovu – projekt pro osoby z etnických minorit. Projekt rekvalifikoval 56 nezaměstnaných k profesím ve třech oblastech (uklízeč, hlídač a domovník). Jednalo se o 11 týdenní rekvalifikaci zahrnující profesní vzdělávání, ale také vzdělávání v oblasti IT, matematiky, dánského jazyka a kultury. Po absolvování kurzu následovala pomoc s nalezením zaměstnání, skrze uspořádané veletrhy práce díky spolupracujícím partnerům, kteří byli potenciální zaměstnavatelé ve třech rekvalifikovaných oblastech. Projekt byl realizován 2008 -2010, spolufinancován z ESF. (Erhvervsstyrelsen, 2015)

- **Uprchlíci a přistěhovalci** – na dánském trhu práce se jedná o skupinu ohroženou dlouhodobou nezaměstnaností a mají ztížený vstup na trh práce (Dansk Flygtningehjælp, 2015). DK má vypracovanou politiku integrace, včetně příslušných zákonů. Zároveň disponuje programy integrace, které zahrnují např. speciální pomoc při hledání zaměstnání. Mimo to má DK i systém vzdělávání pro tuto cílovou skupinu. (Digitaliseringsstyrelsen, 2015)

Pro srovnání uvedeme výsledky Eurostatu, které uvádějí, že v DK bylo v roce 2014 14 715 žadatelů o azyl a v ČR jen 1 155. DK přijímá uprchlíky ze 70 zemí světa, nejvíce však z Iráku, dřívější Jugoslávie, Afganistanu, ale také Vietnamu a Srí Lanky (Dansk Flygtningehjælp, 2015).

- **Osoby propuštěné z výkonu trestu** (Kostka, 2010) – pro podporu zaměstnanosti osob ve výkonu trestu odnětí svobody je k dispozici např. projekt Komplexní program zaměstnanosti pro odsouzené ve Věznici Pardubice, který zajišťuje poradenství, rekvalifikaci, nástavbové kurzy a následné zprostředkování zaměstnání pro 45 osob (MPSV ČR, © 2008). Pro osoby propuštěné z výkonu trestu jsou zde projekty postpeniterciální péče.

Brdek (2002) uvádí, vedle výše uvedených skupin ohrožených nezaměstnaností, ještě další dvě skupiny, kterými jsou obyvatelé venkova nebo upadajících regionů a dlouhodobě zaměstnaní u jednoho zaměstnavatele a na jednom místě.

Shrnutí kapitoly 2

Úvod do problematiky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je závažný sociální problém. V ČR i DK je míra nezaměstnanosti v posledních letech srovnatelná, k roku 2014 ČR 6,1 % a DK 6,6 %. Za nezaměstnaného považujeme osobu, která je schopna pracovat a aktuálně zaměstnání nemá, ale je ochotná během určité doby do práce nastoupit a aktivně si zaměstnání hledá. Nezaměstnanost se vyskytuje v různých podobách, závažnou je dlouhodobá nezaměstnanost. Z hlediska nezaměstnanosti v kontextu vzdělávání bychom vyzdvihli zejména strukturovanou nezaměstnanost, pro kterou je typický nesoulad mezi poptávanými kvalifikačními dovednostmi a nabídkou ze strany pracovní síly, to je spojeno s potřebou rekvalifikace. Dále pak cyklická nezaměstnanost v důsledku hospodářského poklesu klade požadavky na rekvalifikaci a obecně na další vzdělávání.

V souvislosti s nezaměstnaností jsme hovořili také o skupinách ohrožených nezaměstnaností. Mladí ve věku 15–24 let vykazují nejvyšší míru nezaměstnanosti, v roce 2013 to bylo téměř 25 %. Proto se EU zaměřuje zejména na mladé nezaměstnané, pro které byl vytvořen systém Záruk pro mládež. Dalšími ohroženými skupinami jsou např. starší lidé, osoby se zdravotním postižením, mladé ženy a etnické minority.

3 Politika zaměstnanosti

V této kapitole se zabýváme politikou zaměstnanosti. Vymezíme pojmy pasivní a aktivní politika zaměstnanosti (APZ je popsána podrobněji). Dále se věnujeme konkrétním APZ v DK a ČR. Vzhledem k členství těchto zemí v EU, pojednáváme v závěrečné části této kapitoly o sociální politice EU.

Politika zaměstnanosti je oblastí politiky sociální a má dva základní směry, jimiž je aktivní politika zaměstnanosti (např. vzdělávání nezaměstnaných) a pasivní politika zaměstnanosti (např. finanční podpora v nezaměstnanosti). Její obecný cíl můžeme vidět ve zvyšování zaměstnanosti a k tomu směřuje svá opatření, ať už v preventivní či rehabilitační rovině. Dalším cílem je přispívat k podpoře rovnováhy na trhu práce (Krebs, a další, 2007). Politika zaměstnanosti má vyvářet podmínky pro uplatnění práva, které deklaruje Listina lidských práv a svobod, dle které má každý právo na práci. Kostka (2010) uvádí pojetí politiky zaměstnanosti podle humanistické koncepce, podle které má tato politika připravit podmínky pro smysluplné uplatnění jedince. Dále také uvádí, že z politiky zaměstnanosti a jejího celého systému musí být zřejmé, že „pracovat se vyplatí“ (více uvádíme u popisu pasivní politiky zaměstnanosti).

Aby politika zaměstnanosti mohla úspěšně plnit své funkce, musí i další oblasti sociální politiky dobře fungovat a musí spolupracovat. Zejména se jedná o úzkou spolupráci s rodinnou politikou¹⁰ a vzdělávací politikou. Z hlediska vzdělávací politiky v kapitole 7 hovoříme o obsahu vzdělávání, který by měl lépe reagovat na požadavky trhu práce. Vzdělávací politika v kontextu politiky zaměstnanosti také zahrnuje opatření pro předčasné ukončení studia, eventuelně opětovné zařazování těchto lidí do vzdělávacího procesu (Eurofound, 2012). Politika zaměstnanosti je také propojena

¹⁰ Rodinná politika ovlivňuje dobré fungování rodiny a rodina jako taková má vliv na rozvoj lidského potenciálu, zároveň důležitou oblastí je sladění rodinného a pracovního života. Dále je důležité vytvořit podmínky na trhu práce pro osoby pečující o děti či jiné závislé osoby. Těmito opatření mohou být zkrácené úvazky, práce z domova, ale také kvalitní jesle. (Kostka, 2010)

samozřejmě i s politikou hospodářskou¹¹. Zároveň politika zaměstnanosti ovlivňuje i výskyt sociálně patologických jevů.

Úlohy politiky zaměstnanosti dle Kostky (2010):

- Zvyšování zaměstnanosti.
- Zabezpečit právo na zaměstnání.
- Podporovat podnikání.
- Monitoring trhu práce, analýzy, prognózy, vytváření koncepcí zaměstnanosti v souladu s politikou zaměstnanosti EU.
- Preventivní úloha při vyrovnávání nabídky a poptávky na trhu práce
- Vytváření podmínek pro uplatnění rizikových skupin na trhu práce.
- Přispívat k efektivnímu fungování trhu práce a adaptibilitě lidských zdrojů (pracovní doba, mzdová politika, mobilita, adekvátní kompetence).
- Zabránit nežádoucí migraci levné pracovní síly z nečlenských zemí EU, nelegálnímu zaměstnávání cizinců ale i Čechů¹².
- Sociální začleňování do společnosti a předcházení sociálnímu vyloučení – základní priorita sociální politiky EU.
- Podporovat rovné šance na trhu práce, odstraňování diskriminace (od 90. let v průměru o 3 % vyšší nezaměstnanost žen než mužů), dále pak rovné odměňování žen a mužů (průměrně v EU mají muži o 27 % vyšší ohodnocení než ženy), dle zkušeností vyplývá, že ženy jsou více ohrožené sociálním vyloučením. Odstraňování diskriminace u všech znevýhodněných skupin na trhu práce (absolventi, mladí, osoby v předdůchodovém věku). Jedním z nástrojů je vytváření sekundárního trhu práce – pracovní místa pro osoby se sníženou pracovní schopností, dotovaná pracovní místa pro mladé lidi.

¹¹ Prostředky pro sociální politiku závisí na výkonnosti ekonomiky. Výkonnost ekonomiky je také závislá na lidských zdrojích a s tím je spjatá politika sociální. Hospodářská a sociální politika jsou oboustranně provázané. (Brdek, a další, 2002)

¹² Za tímto účelem byl realizován Státním úřadem inspekce práce projekt financovaný OP LZZ „Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR. Šedá ekonomika rovněž prohlubuje sociální vyloučení skupin dlouhodobě nezaměstnaných, mimo finanční ztráty s sebou nelegální zaměstnávání (zejména pak cizinců) přináší bezpečnostní rizika a rizika zvýšení kriminálních jevů ve společnosti. (SÚIP, 2011)

- Usnadňovat vstup a účast na trh práce – rozvoj lidských zdrojů, profesní vzdělávání (nejefektivnější nástroj aktivní politiky zaměstnanosti), kariérní poradenství, motivace a aktivizace občanů k práci, podpora tvorby nových pracovních příležitostí (zejména pro ohrožené skupiny na trhu práce), zlepšování pracovních podmínek.
- Zabránit segregaci nezaměstnaných osob s ohledem na specifické skupiny ohrožené nezaměstnaností.

3.1 Pasivní politika (PPZ)

Do pasivní politiky (dále PPZ) bychom mohli zahrnout formy pomoci, které nalezneme u Tomeše (2001). Jedná se o pojištění pro případ nezaměstnanosti (vyplácení podpory v nezaměstnanosti¹³) a sociální podpora a sociální pomoc těm, kteří na dávky z pojištění nemají nárok (např. dávky v hmotné nouzi, dávky státní sociální podpory¹⁴). Nástroje PPZ mají tedy podobu kompenzační skrze různé finanční nástroje. Brožová (2003), Kostka (2010) i Tomeš (2001) uvádějí, že nástroje PPZ musí být přiměřené, např. hranice mezi výší minimální mzdy a výší životního minima musí být nastavena tak, aby nepůsobila demotivujícím dojmem (tj. je lepší být příjemcem dávek než pracovat za minimální mzdu).

Toto tvrzení potvrzuje také výzkum Agentury Stem¹⁵ provedený v roce 2013, která se ptala respondentů, zda podle nich současná podpora v nezaměstnanosti motivuje k hledání práce. 40 % odpovědělo spíše ne a 20 % určitě ne. V DK na základě podobných diskuzí, o výši podpory v nezaměstnanosti, byl proveden výzkum na téma „Dánové pracují, pokud je práce a vyplatí se“. Ve výzkumu se ukázalo, že i přes vysokou podporu v nezaměstnanosti by lidé, pokud by mohli, rádi pracovali, a to i za nižší příjem než by dostávali z podpory (AE, 2014). O tomto výzkumu jsme již hovořili v kapitole 0. Výsledky tohoto výzkumu byly překvapující pro dánské

¹³ Podmínky pro vyplácení podpory v nezaměstnanosti se řídí Zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

¹⁴ Podmínky pro vyplácení těchto dávek se řídí Zákonem o státní sociální podpoře č. 117/1995 Sb. a Zákonem o pomoci v hmotné nouzi č. 111/2006 Sb., dalším důležitým zákonem v této souvislosti je Zákon o životním a existenčním minimu č. 110/2006 Sb.

¹⁵ Výzkum byl proveden u 1093 respondentů starších 18 let v ČR, na základě kvótního výběru.

zákonodárce, a jak můžeme vidět, výsledky jsou odlišné oproti výzkumu provedeného v českých podmínkách Agenturou Stem.

3.2 Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)

Již několik let můžeme slyšet slova jako konkurenceschopnost, zvyšování šancí na trhu práce, podpora zvyšování adaptability a flexibility lidských zdrojů na trhu práce, klíčové dovednosti pro život, celoživotní vzdělávání. Tyto pojmy mají společného jmenovatele, a tím je zvyšování zaměstnanosti. Tyto pojmy bychom mohli zahrnout do oblasti APZ. Ta má zajistit rovnováhu na trhu práce (Kostka, 2010). Nástroje APZ jsou klíčové pro tuto práci, PPZ byla zmíněna pouze okrajově.

3.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti v ČR

APZ je ze strany státu preferována a je vnímána jako „...pomoc nezaměstnaným v případě potřebné změny kvalifikace nebo vyhledávání a vytváření nových pracovních míst“ (Kahoun, a další, 2009 s. 415). Klade se důraz na využívání nástrojů APZ než na spoléhání na systém finančních podpor. Současný směr APZ je vymezen ve Strategii politiky zaměstnanosti do roku 2020, která odráží principy politiky zaměstnanosti EU.

ČR bylo doporučeno EU v roce 2013/2014 (Evropská komise, 2013a), stejně tak dalším 15 členským státům, aby zefektivnily APZ (kvalita, rozsah, účinnost) a výkonnost a kapacitu veřejných služeb zaměstnanosti. Konkrétně pak bylo doporučeno řešit problematiku žen na trhu práce, zvýšení zaměstnanosti starších pracovníků a zaměřit se na zlepšení perspektiv zaměstnanosti mladých lidí (to bylo doporučeno 22 členským státům včetně Dánska), udržet osoby na trhu práce po delší dobu a snížit daňové zatížení. Náklady ČR na nástroje APZ jsou hluboce pod průměrem EU a rozsah APZ se jeví jako nedostatečný a neefektivní (MPSV, 2015). Pomoci v tomto ohledu by měl mimo jiné OP Zaměstnanost. Výše uvedená doporučení se stala součástí Strategie politiky zaměstnanosti ČR do roku 2020.

APZ je primárně v gesci MPSV, ale zároveň je v úzké spolupráci s MŠMT. Financování politiky zaměstnanosti je realizováno skrze prostředky státního rozpočtu (marginální část) a dále pak bude v následujících letech

financováno z Operačního programu Zaměstnanost, v předchozích letech financováno Operačním program Lidské zdroje a zaměstnanost. Tyto operační programy jsou financovány z ESF, více naleznete v kapitole 8.

Mezi **nástroje APZ** v ČR řadíme (Kostka, 2010; MPSV, 2009):

- Rekvalifikace – získávání nových znalostí a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace včetně jejího udržování nebo obnovování, více v kapitole 7.5.
- Veřejně prospěšné práce – údržba veřejných budov, komunikací a úklid nebo jiné obdobné činnosti ve prospěch obcí, státních nebo obecně prospěšných institucí. Omezené pracovní příležitosti, nejdéle na dvanáct po sobě jdoucích kalendářních měsíců.
- Společensky účelná pracovní místa – nově vytvářená nebo vyhrazovaná pracovní místa, kam jsou umísťovány ÚP uchazeči o zaměstnání, kteří nenachází uplatnění na běžném trhu práce (zejména osoby, kterým má být věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání¹⁶).
- Příspěvek na zapracování – může být poskytnut zaměstnavatelům, kteří zaměstnají osobu, které je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program – určeno pro zaměstnavatele, kteří inovují své podnikání a dočasně nemohou zajistit práci pro své zaměstnance. Tento příspěvek financuje částečně mzdu zaměstnanců.
- Příspěvek na dopravu.
- Investiční pobídky.
- Podpora zaměstnávání osob ze zdravotním postižením – příkladem jsou chráněné dílny (musí zde pracovat minimálně 60 % osob se zdravotním postižením). Dále sem řadíme chráněné pracovní místo, kdy ÚP práce přispívá na mzdové náklady a také podpora podnikání osob se zdravotním postižením.

¹⁶ Dle Zákona o zaměstnanosti se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.

- Poradenství – skupinové a individuální.
- Cílené programy k řešení nezaměstnanosti – cílenými programy k řešení nezaměstnanosti jsou např. projekty financované z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) a Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK), nyní Operační program Zaměstnanost (OPZ) a Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání (OP VVV). V současné době vznikla a vzniká právě mnoho projektů zaměřených na zvyšování šancí na trhu práce. Na zmíněné projekty je kladen nyní velký důraz. Těmto programům a projektům se věnujeme více v kapitole 8 a 9. Rozvijí se také instituce, které se zaměřují na rozvoj dalšího profesního vzdělávání (např. Fond dalšího vzdělávání). Hlavním trendem mezi cílenými programy k řešení nezaměstnanosti je důraz na vzdělávání a získání praxe v reálném pracovním prostředí skrze stáže ve firmách.

Úřady práce

Úřady práce jsou realizátory politiky zaměstnanosti (nejen aktivní) a spadají pod MPSV. ÚP je tvořen Generálním ředitelstvím ÚP a dále pak krajskými pobočkami. Krajské úřady realizují státní politiku zaměstnanosti v rámci krajů a činnosti dle Zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, Zákona o státní sociální podpoře, Zákona o pomoci v hmotné nouzi, Zákona o sociálních službách a Zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, zajišťují také agendu dávek péstounské péče dle Zákona o sociálně právní ochraně dětí. V rámci realizace státní politiky zaměstnanosti zprostředkovávají zaměstnání¹⁷, zajišťují rekvalifikaci, zajišťují výplatu nepojistných sociálních dávek, podpor v nezaměstnanosti, příspěvků při rekvalifikaci, příspěvků APZ, nabízí poradenství (skupinové¹⁸ i individuální), monitorují situaci na trhu práce a v neposlední řadě realizují různé projekty. Pracovníci ÚP vytváří s uchazeči o zaměstnání individuální akční plány (vždy pokud je evidován déle než

¹⁷ Zprostředkovávat zaměstnání dle Zákona o zaměstnanosti mohou vedle ÚP také agentury práce.

¹⁸ Příkladem skupinového poradenství v rámci ÚP je Job Club. Cílem je aktivizovat a motivovat účastníky. Zahrnuje např. nácvik dovedností a technik pro vyhledávání zaměstnání. Má vést ke zlepšení orientace na trhu práce. (MPSV)

5 měsíců), tyto plány obsahují postup a harmonogram činností pro zlepšení uplatnitelnosti na trhu práce. (MPSV, © 2002-2015; Zákon o zaměstnanosti)

3.2.2 Aktivní politika v DK

Cílem APZ v DK je pomoci nezaměstnaným najít práci, a to co nejrychleji a nejefektivněji, aby se mohli postarat o sebe a svoji rodinu. Zároveň osobám se sníženou pracovní schopností zajistit speciální péči. Dalším cílem je poskytovat služby soukromým a veřejným zaměstnavatelům, kteří hledají zaměstnance nebo jim pomoci udržet zaměstnance. Hlavním realizátorem státní politiky zaměstnanosti jsou Job centra. (Bekendtgørelse nr. 990)

Kristiansen (2013) uvádí, že DK se snaží svou APZ předcházet dlouhodobé nezaměstnanosti, cílem je navrátit nezaměstnaného co nejrychleji na trh práce (ať už nalezením práce v oboru nebo získáním nové kvalifikace pro jiné odvětví) a předcházet dlouhodobému setrvání na finanční podpoře. Dále má podporovat pracovní mobilitu. Pro zajištění výše uvedeného disponuje DK systémem včasné intervence v nezaměstnanosti, který uvádíme v kapitole 7.4.2.

Cíle APZ jsou tedy srovnatelné v obou zemích, to je dáno také členstvím v EU (tj. sdílením evropských strategií). Konkrétní způsoby realizace APZ jsou ale v těchto zemích odlišné, to je dáno historickým vývojem (viz kapitola 2) a také odlišným sociálním systémem (viz kapitola 1).

DK ve své APZ vyzdvihuje zejména **čtyři nejdůležitější nástroje**, které jsou součástí péče o nezaměstnané; (Bekendtgørelse nr. 990):

- **Poradenství a zvyšování kvalifikace** – zahrnuje vzdělávání v nejrůznějších formách, včetně praxí.
- **Podpora mentora** – je poskytována po dobu šesti měsíců s možností prodloužení. Funkce mentora je variabilní v závislosti na potřebách konkrétního nezaměstnaného. Může spočívat v pomoci nacházet zaměstnání či pomoci mu zaměstnání si udržet (může zahrnovat např. pomoci se ráno dostat do zaměstnání), mentor může být stanoven i např. v rámci stáže. (Beskæftigelsesministeriet, 2015)

- **Stáže ve firmách** – jsou v rozsahu 4–13 týdnů, záleží na historii nezaměstnaného.
- **Dotovaná zaměstnání** – jsou zaměřená zejména pro dlouhodobě nezaměstnané (tj. déle než šest měsíců) a pro osoby s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace, osoby starší 50 let či samoživitele. Dotovaná zaměstnání jsou poskytována na šest měsíců, v některých případech déle než jeden rok.

Specifickým nástrojem je **Jobrotation** (výměna zaměstnání) – jedná se o umístění nezaměstnaného na pracovní místo, které je uvolněno díky vzdělávání původního zaměstnance. Soukromí i veřejní zaměstnavatelé mohou uzavřít smlouvu o výměně zaměstnání s Job centrem. Job centrum pak přispívá jak na vzdělávání původního zaměstnance, tak na plat umístěného nezaměstnaného. Do vzdělávání se může zapojit zaměstnanec, který nemá odborné vzdělání nebo své vzdělání nepoužil déle než pět let. Nezaměstnaný zastupuje původního zaměstnance minimálně deset hodin týdně a po dobu max. dvanácti měsíců.

Dalším specifickým nástrojem je **zvyšování kvalifikace skrze nové zaměstnání**, které je určeno pro osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností. Firma, která přijme nezaměstnaného, který nesplňuje všechny požadavky dané pracovní pozice, může žádat o příspěvek na zvýšení kvalifikace, která povede k osvojení potřebných kompetencí pro danou pracovní pozici. Tato školení mají také přispět ke zvýšení zaměstnatelnosti a prevenci nezaměstnanosti v budoucnu. (Bekendtgørelse nr. 990)

APZ je také realizována skrze **vzdělávání pro podnikání**. Aktivita v této oblasti doplňuje úsilí, které již vzniklo v minulosti pod záštitou Nadace pro podnikání. Nadace pro podnikání se snaží úzce spolupracovat se vzdělávacími institucemi a implementovat vzdělávání pro podporu podnikání do celého vzdělávacího systému. Podpora vzdělávání pro podnikání bude podpořena z ESF 2014–2020, zejména pak u mladých, studentů a u žen. Podpora vzdělávání pro podnikání je také zaměřena na zavedení vzdělávacích programů pro podporu podnikání v rámci odborných škol či vyššího vzdělávání, aby se podnikatelský duch podporoval již u studentů a ti

získali potřebné kompetence a znalosti pro založení vlastního podnikání po ukončení školy. (Erhvervsstyrelsen, 2014b)

Job centrum

Pokud se člověk stane nezaměstnaným, míří jeho kroky do Job centra. Dříve byla péče o nezaměstnané rozdělena. Existovala instituce pro osoby, které byly členy A-kasse (většina zaměstnanců), to znamená, že si platili speciální pojištění v případě nezaměstnanosti. Pokud však do této kategorie nespádali, řešila jejich případ kommune neboli městský úřad. V současné době se vše řeší skrze Job centrum, ale pokud nezaměstnaný pobírá podporu v nezaměstnanosti, jsou do řešení zapojeny také pojišťovny (A-kasse). (Lundgren, Willesen, 2008)

Job centrum má za úkol pomoci nezaměstnaným hledat zaměstnání a zaměstnavatelům pomoci najít pracovní sílu. Nezaměstnaným nabízí poradenství v možnostech zaměstnání a vzdělávání, poradenství pro vkládání a práci s online systémem Jobnet.dk a poskytuje informace o další možných aktivitách pro nezaměstnané. Osoby registrované v Job centru mají povinnost aktivně hledat zaměstnání a být aktivní na portálu Jobnet.dk. (Bekendtgørelse nr. 990)

Job centrum funguje na podobných principech jako ÚP v ČR. Každý nezaměstnaný vypracuje CV, které je zadáno do databáze (Jobnet.dk), kam mají přístup potenciální zaměstnavatelé. Job centrum zajišťuje samozřejmě i poradenství. Každý nezaměstnaný obdrží osobní Job plán (přání a cíle nezaměstnaného, další vzdělávání včetně časového horizontu). (Lundgren, Willesen, 2008)

Job centrum je napojené na Regionální radu zaměstnanosti¹⁹, spolupracuje s regionálními společnostmi (potenciálními zaměstnavateli či poskytovateli praxe/stáže), s dalšími Job centry v regionu a také se vzdělávacími institucemi (Sønderborg kommune, 2015). Každé Job centrum

¹⁹ Regionální rada zaměstnanosti má na starosti podporovat činnost Job center v rámci regionu, vypracovávat analýzy v rámci regionu, sledovat vývoj míry nezaměstnanosti. Nadřazený orgán Rady je Ministerstvo pro zaměstnanost. Rada každý rok vypracovává plán, kterým se zavazuje Ministerstvu. (Beskæftigelsesregionen Syddanmark, 2015)

se řídí programem integrace pro přistěhovalce (zahrnuje i pomoc při hledání zaměstnání), který musí mít vypracovaný každý městský úřad.

Mezi konkrétní činnosti Job center patří např. (Lundgren, Willesen, 2008), (Sønderborg kommune, 2015):

- přímý kontakt se zaměstnavateli,
- pomoc s tvorbou CV,
- přímá nabídka práce,
- poradenství ve vzdělávání a zajištění vzdělávání dospělých,
- pracovní poradenství (poradenství pro volbu povolání),
- zvyšování kvalifikace,
- různé sociální dávky,
- praxe/stáže ve firmách,
- pomoc zdravotně postiženým.

Pomoc v nezaměstnanosti závisí na několika faktorech (Lundgren, Willesen, 2008):

- zdali je členem A-kasse, to znamená, že si platil připojištění pro případ nezaměstnanosti (viz níže),
- jak dlouho žije v DK,
- kolik má dětí,
- věk.

Job centrum rozděluje nezaměstnané do skupin, podle jejich schopností a předpokladu uplatnění na trhu práce. Těchto skupin je pět (od bezproblémového uplatnění na trhu práce až po žádné šance na trhu práce). Pokud je někdo např. ve třetí skupině, předpokládá se jako potřebné, pro uplatnění se na trhu práce, zvyšování kvalifikace. V páté skupině jsou osoby neuplatnitelné na trhu práce, zde se navrhuje např. předčasná penze. (Lundgren, Willesen, 2008)

A-kasse, arbejdsløshedsdagpenge (pojištění pro případ nezaměstnanosti)
Vycházíme z (Lundgren, Willesen, 2008) a (Bekendtgørelse nr.348)

Toto pojištění je soukromé a je dobrovolné. Členem A-kasse může být podnikající, zaměstnanec nebo absolvent školy. Toto pojištění zaručuje v případě nezaměstnanosti finanční podporu v nezaměstnanosti

(arbejdsløshedsdagpenge), tato podpora může být až 90 % z původního platu. Aby vznikl nárok, musí si jedinec platit alespoň dvanáct měsíců toto připojištění a musí být zaměstnán alespoň 52 týdnů v posledních třech letech. Tuto podporu může pobírat max. dva roky, s možností rozložení do tří let. Pokud je člověk starší 30 let, musí se po devíti měsících zapojit do aktivit pro nezaměstnané (konkrétně do poradenství a zvyšování kvalifikace, stáže ve firmách nebo dotované pracovní místo), pokud je mladší 30 let, je to po šesti měsících. Jestliže člověk pobírá podporu, musí být aktivní v hledání zaměstnání, k tomu slouží portál jobnet.dk. Vyplácení podpory může být přerušeno, pokud nezaměstnaný odmítne zaměstnání, které mu nabídne Job centrum. To má právo nabídnout již po třech měsících zaměstnání, které je mimo obor nezaměstnaného.

Speciální skupinou jsou mladí ve věku 18-29 let, kteří nemají odborné vzdělání. Ti mají povinnost nejpozději po šesti měsících jejich nezaměstnanosti nastoupit do vzdělávání, které bude alespoň 18 měsíců. Ti pak mají nárok na získání státní studentské podpory (SU), učňovského platu nebo podpory v nezaměstnanosti.

Kontanthjælp, uddannelshjælp (sociální podpora, podpora při vzdělávání)

Pokud nezaměstnaný není členem A-kasse, nemá nárok na získání podpory v nezaměstnanosti, je zde ale možnost získání kontatnhjælp (sociální podpora) nebo uddannelshjælp (podpora při vzdělávání). Sociální podpora může být poskytována nejen v nezaměstnanosti, ale i v dalších případech, jako je těhotenství, nemoc, rozvod. Obecně můžeme říci, že tato podpora se vztahuje na člověka, který se nachází v ekonomicky nepříznivé situaci. Výše podpory pak závisí na konkrétní situaci (např. zda je člověk pod 25 let a bydlí doma, nebo zda bydlí sám, dále pak zda má vyživovací povinnost, na počtu a věku dětí) (Lundgren, Willesen, 2008). Osoby do 30 let bez vzdělání mají možnost získat podporu při vzdělávání na místo sociální podpory (AE, 2014).

Pokud je nezaměstnaný, pobírající tento druh podpory, zařazen do kategorie připraven pro zaměstnání, zařadí se do aktivit pro nezaměstnané (stáž ve firmě nebo dotované zaměstnání) do třech měsíců, počítáno od doby, kdy začal pobírat podporu. Pokud je zařazen do kategorie připraven pro

aktivitu, zahájí aktivitu (poradenství a zvyšování kvalifikace, stáže ve firmách nebo dotované pracovní místo) do šesti měsíců. Pokud je mladší 30 let a bez vzdělání, má nárok na všechny aktivity APZ (včetně podpory mentora), které by měly být zahájeny nejpozději do jednoho měsíce od doby, kdy se přihlásí jako nezaměstnaný²⁰. (Bekendtgørelse nr. 990)

3.2.3 Konkrétní příklady nástrojů APZ v ČR a v DK

Vycházíme z (Evropská komise, 2013a), přehled je doplněn o poznatky získané z této práce:

- Opatření pro přiblížení trhu práce znevýhodněným skupinám (např. dlouhodobě nezaměstnaní, zdravotně postižení). DK např. zaměstnávalo dlouhodobě nezaměstnané ve veřejném sektoru.
- Řešení problematiky nezaměstnanosti mladých lidí – realizace Záruk pro mládež.
- Sladění pracovního a soukromého života, podpora zaměstnanosti žen – zavedení změn v oblasti služeb předškolního vzdělávání. V ČR pomoc studentům s dětmi, v DK nezdaněná prémie a stejná práva na rodičovskou dovolenou mají osoby samostatně výdělečně činné a zaměstnaní.
- Podpora zaměstnanosti starších pracovníků a snížit předčasný odchod do důchodu – v ČR např. projekt Generační tandem a DK projekt Flexseniority. Tyto projekty se snaží podpořit zaměstnávání starších osob a předcházet předčasnému odchodu do ekonomické neaktivity.
- Změny v oblasti minimální mzdy a mezd ve veřejném sektoru.
- Vytváření nových pracovních míst a podpora veřejných investic.
- Podpora odvětví s velkou nabídkou pracovních míst – v ČR Zelená úsporám.
- Podpora podnikání nezaměstnaných – řada projektů a finančních příspěvků pro podporu podnikání v obou zemích. Zejména důraz na podporu podnikání mladých. DK disponuje Nadací pro podporu

²⁰ Více o tomto systému naleznete v kapitole 7.2.2.

podnikání, která se snaží implementovat vzdělávání pro podnikání do vzdělávacího systému.

- Boj proti „práci na černo“ neboli nehlášené práci a předstírané samostatně výdělečné činnosti.
- Změny v zákoníku práce – v ČR využívání smluv na dobu určitou pro sezonní práci a ve stavebnictví.
- Opatření zlepšující přechod ze školy do zaměstnání – široká paleta nabídky v obou zemích.
- Zlepšení kvality systémů vzdělávání a odborné přípravy – v DK zřízena Centra učňovského vzdělávání.
- Transparentnost kvalifikací v rámci EU – dodatky k vysvědčení.
- Zlepšení systému primárního a sekundárního vzdělávání – DK reforma základního a středního vzdělávání (zavedení více hodin pro hlavní předměty), ČR zavedení změn v oblasti inspekce ve školství.

Vybraným nástrojům APZ se věnujeme více v kapitole 7, kde popisujeme některé nástroje podrobněji.

3.3 Sociální politika EU

Vzhledem k tomu, že ČR i DK je členem EU, je politika těchto zemí ovlivněna její sociální politikou (tedy i politikou zaměstnanosti) a budeme se jí tedy v této diplomové práci věnovat. Finanční prostředky EU (viz kapitola 8) a strategie EU mají důležitou pozici v sociálních politikách těchto zemí, jak jsme již nastínili v předchozích kapitolách.

Sociální politika je komunitární neboli koordinovanou politikou ze strany EU, ale její realizace do praxe náleží jednotlivým členským státům (Brdek, a další, 2002). Důležitým dokumentem při tvorbě evropské sociální politiky, konkrétně pak politiky zaměstnanosti, byla Bílá kniha z roku 1993 „Růst, konkurenceschopnost a zaměstnanost“ (tamtéž). Dalšími důležitými dokumenty jsou Lisabonská strategie (s cíli do roku 2010) a dále pak současná Strategie Evropa 2020. Jedním z cílů současné strategie je dosáhnout 75% zaměstnanosti, v roce 2013 se pohybovala okolo 68 % (Evropská komise, 2014c). V rámci plnění cílů Evropa 2020 byla také přijata strategie Záruky pro mládež, která je v řešení problematiky nezaměstnanosti

mladých podstatným krokem ke zlepšení situace. EU si uvědomuje, že pokud chce dosáhnout 75% zaměstnanosti, je podstatné se zejména věnovat snížení nezaměstnanosti mladých, jelikož je dvojnásobná oproti obecné míře nezaměstnanosti. Systém Záruk pro mládež se zavázaly plnit obě země, jak ČR, tak i DK. Vzhledem k zaměření této diplomové práce se budeme Zárukám pro mládež ještě více věnovat v kapitole 7.4.

Základními cíli sociální politiky EU jsou: „Přispívat ke zvyšování výkonnosti ekonomiky (prostřednictvím zvyšování schopnosti lidí a jejich uplatnění). Přispívat k humanizaci společnosti (uspokojování sociálních potřeb, resp. vytváření podmínek pro toto uplatňování tak, aby byl zabezpečen aktivní a důstojný život členů společnosti).“ (Brdek, a další, 2002, s. 13). Čtyři základní priority politiky zaměstnanosti EU shledává ve zlepšení zaměstnatelnosti, v politice rovných příležitostí, v podpoře adaptibility podniků a rozvoji podnikatelského prostředí (Kostka, 2010).

Finančními nástroji politiky zaměstnanosti EU jsou²¹ zejména Evropský sociální fond (finanční prostředky jsou poskytovány členskými zeměmi), dále pak program Evropské unie pro zaměstnanost a sociální inovace, který je spravován přímo Evropskou komisí (tento program slučuje tři nástroje PROGRESS, Progress a EURES), a Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci (zaměřeno na pomoc osobám propuštěným v důsledku hospodářské krize). (Evropská komise, 2014c)

²¹ Finančním nástrojům se více věnujeme v kapitole 8.

Shrnutí kapitoly 3

Politika zaměstnanosti

Řešení nezaměstnanosti spadá pod sociální politiku, důležitou je pak politika zaměstnanosti a vzdělávací politika. Základním cílem politiky zaměstnanosti je zvyšování zaměstnanosti. Mezi její základní úkoly např. patří zabezpečení práva na zaměstnání, podpora podnikání a speciální péče o ohrožené skupiny. Realizátory státní politiky zaměstnanosti jsou v ČR ÚP a v DK Job centra. Politiku zaměstnanosti dělíme na aktivní (vzdělávání, stáže, poradenství) a pasivní (finanční podpora v nezaměstnanosti), v současné době se klade důraz na realizaci APZ. Jako konkrétní aktuální činnosti APZ realizovaných v obou zemích může uvést např. opatření pro přiblížení trhu práce znevýhodněným skupinám, řešení problematiky nezaměstnanosti mladých, boj proti práci na černo. Vzhledem k členství ČR i DK v EU, je vnitrostátní politika zaměstnanosti koordinovaná s cíli politiky zaměstnanosti EU. V současné době se jedná o evropskou strategii Evropa 2020, jedním z cílů je dosáhnout 75% zaměstnanosti.

4 Dopady nezaměstnanosti

Tato kapitola nás seznámí s dopady nezaměstnanosti a s významem zaměstnání pro člověka. Budeme se zabývat aspekty nezaměstnanosti v oblasti psychické, sociální a krátce i zdravotními aspekty nezaměstnanosti a zmíníme některé ekonomické dopady. Na závěr uvedeme tabulku s rozdělením vybraných aspektů nezaměstnanosti, kterou jsme vytvořili na základě zjištěných informací

Zaměstnání nám přináší prostředí k získání a uplatňování znalostí, schopností, vytváření přátel (sociální kontakty) a dává nám pocit užitečnosti, naplnění, soběstačnosti a sebeúcty, ovlivňuje utváření naší identity, dává nám řád (strukturuje život člověka) a vyzdvihuje hodnotu volného času (AE, 2014²²; Brožová, 2003; Vrbková in Winkler, Klimplová, 2010). Práce je pro člověka prostorem k seberealizaci a sebeaktualizaci a člověk jí věnuje hodně životní energie. Je podmínkou a měřítkem kvality individuální existence (Kahoun, a další, 2009). Můžeme tedy říci, že zaměstnání je prostředím k uspokojování potřeb, ať už biologických, tak sociálních. Zaměstnání má v životě jedince důležitou pozici, při nedobrovolné ztrátě zaměstnání a následné nezaměstnanosti může být zasažena oblast psychická, sociální, ekonomická, ale i zdravotní. Nezaměstnanost zasahuje nejen jedince, ale celou společnost. Největší následky zanechává, pokud se jedná o nezaměstnanost nedobrovolnou a dlouhodobého charakteru, krátkodobá nezaměstnanost může mít aktivizační funkci, může být příležitostí ke změně a není vnímána jako ekonomický ani sociální problém (Brožová, 2003; Kostka, 2010). Jak uvádí např. Krebs, a další (2007) dopady nezaměstnanosti jsou samozřejmě individuální a reakce na nezaměstnanost závisí na mnoha faktorech, jako je sociální zázemí, dostatek finančních prostředků. Dodává však, že výzkumy potvrdily, že jen malá část dlouhodobě nezaměstnaných je schopna se vyhnout negativním sociálním důsledkům.

²² Ib Ravn z Institutu pro pedagogiku a vzdělávání provedl výzkum na motivující faktory k zaměstnání. Jako důležité motivy uvádí: potřeba využívat své schopnosti, vytvářet hodnoty, být prospěšný pro společnost. Práce přináší osobní rozvoj a sociální komunitu. (AE, 2014)

4.1 Ekonomické aspekty

Mezi ekonomické dopady z hlediska společnosti patří např. nižší příjem na daních, obecně propad na HDP (Krebs, a další, 2007), vysoké náklady na sociální dávky a podpory v nezaměstnanosti. Z pohledu zasaženého jedince dochází ke snížení životní úrovně, nezřídka se dostává do dluhové pasti²³, jelikož není schopen splácet dluhy. Zvyšuje se u něj riziko chudoby a následného sociálního vyloučení. Snížit počet osob ohrožených chudobou a sociálním vyloučením je jeden z hlavních cílů EU v Strategii Evropa 2020 (Evropská komise, 2013a). V ČR V roce 2012 bylo v ČR přibližně 17 % a v DK 19 % osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením (toto ohrožení se týká i dětí, které se do této situace dostávají díky nepříznivé situaci rodičů) (tamtéž). Nedostatek finančních prostředků může vést k obstarávání obživy společensky nepřijatelnými způsoby. Dochází tak k rozvoji kriminality a k práci na černo. O ekonomických dopadech nezaměstnanosti v kontextu společenských souvislostí pojednává více např. Brožová (2003), my se jim v této práci více věnovat nebudeme.

4.2 Zdravotní aspekty

Zdravotní aspekty nezaměstnanosti můžeme vidět ze dvou pohledů. Zdravotní indispozice může být příčinnou nezaměstnanosti (osoby se změnou pracovní schopností), ale nezaměstnanost může být i příčinou zdravotních komplikací. Nezaměstnanost ovlivňuje duševní i fyzické zdraví, na tom se shoduje řada autorů např. Kahoun, a další (2009) a Malindová (2011). Nezaměstnaní jsou dokonce více nemocní než ostatní a vyžadují více lékařské pomoci (Lundgren, Willesen, 2008).

Konkrétními zdravotními potížemi jsou psychosomatické poruchy, deprese a úzkostné poruchy. Mohli bychom zde i zmínit problémy v důsledku závislostí (např. alkoholismus), které vznikly v reakci na stav dlouhodobé nezaměstnanosti. Více o zdravotních aspektech nezaměstnanosti se můžeme dočíst u Malindové (2011).

²³ Pomoc nezaměstnaným je v současné době také zaměřena na zvyšování finanční gramotnosti a zároveň existují dluhové poradny, poskytující dluhové poradenství. To poskytuje např. Člověk v tísni.

4.3 Psychosociální aspekty

Ztráta zaměstnání se dotýká psychického zdraví (pocit frustrace, ztráty identity) a je často spojená se sociální izolací. O psychosociálních dopadech nezaměstnanosti pojednává mnoho autorů, jmenujme např. Brožová (2003) Buchtová (2002), Kodymová, Koláčková (2005), Špaténková (2011) a Vágnerová (2008). Autoři se v informacích o vlivech nezaměstnanosti na oblast jedinci psychiky a jeho sociálního postavení a vztahy shodují. Níže právě popisujeme dopady této stresující situace, kterou nezaměstnanost bez pochyb je. Dopady nezaměstnanosti jsme rozdělili do třech kategorií: sociální postavení, vztahy; aktivita; psychické aspekty.

4.3.1 Sociální postavení, vztahy

Člověka jako společenskou bytost charakterizuje především jeho systém rolí, který je spojený i se sociálním statutem. Jednou z těchto rolí je i role zaměstnance. Ztráta zaměstnání pak představuje rolovou ztrátu a může vyústit až v krizi²⁴. Jak uvádí Špaténková (2011, s. 86) „ztratí-li člověk práci, ztratí najednou to, co bylo v jeho životě nosné, smysluplné a oceňované rodinou, sociálním okolím, společností a v neposlední řadě i jím samotným“. Nezaměstnanost ovlivňuje sociální vztahy, jelikož dochází ke ztrátě sociálních kontaktů. Nezaměstnaný člověk se může izolovat a tím ještě více snižovat své šance na další uplatnění. Malindová (2011) uvádí několik výzkumů, z jejich výsledků vyplývá, že v důsledku nezaměstnanosti dochází k narušení emoční stability a nezaměstnaní se stávají zranitelnějšími a labilnějšími. Jako příčina je zejména uváděna právě sociální izolace. Brožová (2003) postavení nezaměstnaného ve společnosti definuje pomocí teorie stigma, která říká, že nezaměstnanost je vnímána jako viditelné osobní selhání znemožňující naplňovat očekávání společnosti a tím ho také omezuje či dokonce vylučuje z účasti na společenském životě.

Nezaměstnanost má vliv i na fungování celé rodiny, ať už v podobě materiálního omezení v důsledku nedostatku finančních prostředků ale také

²⁴ O krizi v důsledku rolové ztráty pojednává více Špaténková (2011, s. 86-99).

dochází ke změně osobních vztahů v rodině²⁵. Díky nezaměstnanosti se také odsouvá vstup do manželství, klesá porodnost (Vágnerová, 2008). Z výše uvedeného bychom vystihli zejména ohrožení sociálním vyloučením, sociální izolace, ztráta kontaktů, nemožnost účastnit se na životě společnosti, pocit selhání a změny v rodinných vztazích.

4.3.2 Aktivita

Nezaměstnaný člověk se ocitne v situaci, kdy postrádá navyklý stereotyp, sociální kontakty, podněty a může mít problémy s vnímáním času, který se mu jeví jako pomaleji ubíhající, ztrácí svůj denní režim, nachází se ve stavu nudy. Brožová (2003) tento jev nazývá sociálním zlenivěním. Krebs, a další (2007, s. 295) uvádí, že „narušení struktury dne je nebezpečné zvláště pro mladistvé, kteří časový režim s pracovními návyky nemají ještě zažitý“. Přebytný čas je pro nezaměstnané těžké aktivně využívat. Stav nudy, přebytek volného času (který je neefektivně využíván) může být pak příčinou vzniku negativních deviací. Je důležité si uvědomit, že nezaměstnanost je jedním ze sociálně patologických jevů a často vede k rozvoji dalších negativních jevů, jako je alkoholismus či užívání jiných psychoaktivních látek, gamblerství, kriminalita, radikalismus.

V kapitole o ohrožených skupinách jsme se také zmiňovali o motivační dispozici k nezaměstnanosti a utváření alternativní životní strategie, která je typická orientací na přítomnost a podceňování významu vzdělávání a práce. Vyznačují se závislostí na sociálních dávkách, zadlužeností, prací na černo. Velmi často dochází ke generačním přenosu a objevuje se zejména v sociálně vyloučených lokalitách. Na generační přenos nezaměstnanosti prováděl výzkum Eurostat (in Erhvervsstyrelsen, 2014b) a ukázalo se, že děti z domácností s nízkou mírou zaměstnanosti, mají nižší pravděpodobnost k získání vzdělání a vyšší pravděpodobnost nezaměstnanosti v budoucnu.

Jak už bylo uvedeno výše, v důsledku nezaměstnanosti dochází ke ztrátě režimu dne a člověk získává přebytek volného času, jehož využití nezřídka bývá neefektivní. Pokud jedinci chybí povinnosti, vše se stává

²⁵ Více o rodině nezaměstnaného nalezneme např. v Kodymové, Kolářkové (2005).

volným časem, ale tento volný čas postrádá svůj původní sociální význam a funkce (Poláčková, Řezníček, 2004). Ve stavu nezaměstnanosti je tedy důležité se zaměřit na smysluplné využívání volného času a na zachování určitého režimu dne (doporučuje se např. zachovat si stejný režim, který měli při svém zaměstnání (Kodymová, Kolářková, 2005). Ke smysluplnému využívání volného času by měly také přispět aktivity zaměřené pro nezaměstnané (např. i dobrovolnické aktivity), včetně vzdělávacích projektů.

4.3.3 Psychické aspekty nezaměstnanosti

Kodymová, Kolářková (2005) uvádí, že v důsledku nezaměstnanosti dochází k frustraci psychických potřeb, např. nedostatek podnětů a nedostatek stimulace. Velmi častými problémy u nezaměstnaných je frustrace v oblasti seberealizace, mohou nastat problémy se sebeúctou a sebehodnocením (Špaténková, a další, 2011). Sebevědomí nezaměstnaných upadá a cítí se jako nepotřební, na základě negativních zkušeností s nezaměstnaností mají pocit, že nemají šanci se znovu uplatnit, najít nové zaměstnání. Jak jsme uvedli výše, zaměstnání se podílí na tvorbě identity, ztráta zaměstnání pak může způsobovat pocity ztráty identity (AE, 2014). Pocity zbytečnosti a nepotřebnosti se objevují zejména u cílevědomých osob a osob se smyslem pro etiku práce (Brožová, 2003). Nezaměstnaný může mít pocit ztráty kontroly nad svým životem, a jak uvádí profesor Larsen ze Sociologického institutu v Kodani (AE, 2014), u nezaměstnaných je vyšší míra suicidiálního chování. Zároveň nezaměstnaný člověk ztrácí po určité době mnohé dosavadní schopnosti a dovednosti, jelikož je v důsledku nezaměstnanosti nevyužívá. Nezaměstnanost devaluje lidský kapitál²⁶ a znehodnocuje vzdělání jedince (Brožová, 2003).

Na závěr jsme vytvořili Tabulka 2, která uvádí přehled vybraných aspektů nezaměstnanosti.

²⁶ Lidský kapitál je ekonomický pojem zahrnující znalosti a schopnosti, které jedinec získává skrze učení, vzdělávání s ohledem na jeho specifické vlastnosti (schopnost komunikovat, ctižádostivost) a nadání (Brožová, 2003).

Aspekty nezaměstnanosti				
Ekonomické	Zdravotní	Psychosociální		
Nižší příjmy na daních	Psychosomatické poruchy	Sociální postavení, vztahy	Aktivita	Psychické aspekty
Riziko chudoby	Deprese	Izolace	Sociální zlenivění	Ztráta identity
Dluhové pasti	Závislosti	Ztráta sociálních kontaktů	Změna vnímání času	Frustrace potřeb
Snížení životní úrovně	Zdravotní handicap jako příčina nezaměstnanosti	Vyloučení z účasti na společenském životě	Neefektivní využívání volného času	Nízké sebehodnocení a sebeúcta, ztráta schopností

Tabulka 2 – Aspekty nezaměstnanosti

Shrnutí kapitoly 4

Dopady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost za sebou zanechává dopady v individuální i celospolečenské rovině. Mezi ekonomické dopady řadíme např. snížení životní úrovně. Nezaměstnanost ovlivňuje také zdraví jedince, může být příčinou vzniku psychosomatických poruch. Dopady v oblasti sociální a psychické jsou rozsáhlé, např. izolace, frustrace potřeb, ztráta schopností.

Z uvedených dopadů nezaměstnanosti je zřejmé, jak je důležité proti nezaměstnanosti aktivně bojovat a pomáhat ohroženým skupinám před sociálním vyloučením a izolací. Snížit počet osob ohrožených chudobou a sociálním vyloučením je jeden z hlavních cílů EU. Je důležité se zaměřit na smysluplné využívání volného času nezaměstnaných a na zachování určitého režimu dne. K efektivnímu využívání přebytečného času může pomoci účast v různých projektech pro nezaměstnané (rekvalifikace, kurzy soft skills, dobrovolnické aktivity např. v komunitních centrech). Podstatná je motivace a cíle člověka, které rozhodují o tom, jak se dokáže člověk vyrovnat s nezaměstnaností, změna dané situace také závisí na sebedůvěře (Brožová, 2003). Domníváme se tedy, že aktivity pro nezaměstnané by měly tyto oblasti podporovat. Tedy zaměřit se na objevování vlastních zdrojů a podporu sebedůvěry. K tomu by mělo docházet již od primární socializace, v prostředí školy bychom mohli zmínit např. Osobnostní a sociální výchovu (OSV).

5 Sociálně pedagogické aspekty nezaměstnanosti

Práce s nezaměstnanými spadá také do oblastí činnosti sociálního pedagoga, a proto v této kapitole nastíníme nezaměstnanost v kontextu sociální pedagogiky a zmíníme konkrétní činnosti spadající do kompetencí sociálního pedagoga v problematice řešení nezaměstnanosti.

Sociální pedagogika má vychovávat člověka ke svépomoci, nabízet sociální oporu, pomoc při zvládání života a podporovat sociální fungování jedince. Tedy podporovat jedincovu schopnost zvládat požadavky okolí a zvládat obtížné životní situace (již v průběhu socializace si osvojujeme různé techniky pro zvládání obtížných situací). Kraus (2008) jako důležité sociálně pedagogické působení uvádí zvyšování odolnosti vůči působení náročných či krizových situací (posilování a rozvojové hodnotové orientace, dítě se musí učit řešit problémy a zodpovědnosti). Každý jedinec by měl vědět, že krizové situace k životu patří a nemají pouze svůj negativní aspekt. Mezi rizikové faktory ohrožující rozvoj osobnosti a mezi zmiňované náročné životní situace patří beze sporu nezaměstnanost. Zejména pak nezaměstnanost u mladých lidí je velmi problematická, jak jsme již uvedli. Mají nedostatek nejen pracovních zkušeností, ale také nedostatek zkušeností s řešením náročných životních situacích. Nezaměstnanost, se kterou se setkávají po ukončení studia, je pro ně nelehkým začátkem jejich dospělosti.

V problematice nezaměstnanosti by měla sociální pedagogika zastávat obě své základní funkce, jejichž definici uvádí např. Kraus (2008), a to preventivní a terapeutickou. Nalezneme také rozdělení funkcí sociální pedagogiky na integrační a rozvojovou (Kraus, a další, 2001).

Z hlediska **preventivní či rozvojové funkce** by měla sociální pedagogika vytvářet aktivity a působit na jedince tak, aby se nezaměstnanosti předcházelo. Mezi tyto aktivity patří výchova ke zdravému životnímu stylu (tělesná a duševní hygiena, rozvoj tělesné, psychické a duchovní kultury osobnosti) (Kraus, a další, 2001) a s ním je spjatá i dostatečná nabídka volnočasových aktivit. Jelikož volný čas je nejvhodnějším prostorem pro utváření zdravého životního stylu (tamtéž). Kraus (2008) uvádí zdravý životní styl, jako nejlepší prevenci před vznikem krizových situací. Vhodné

využívání volného času je důležité zejména u dětí a mládeže. Děti a mládež si v něm osvojují dovednosti a rozvíjí své vlastnosti, které mohou pozitivně ovlivnit jejich budoucí uplatnění na trhu práce. Volný čas je prostředkem k seberozvoji, seberealizaci, socializaci a odpočinku.

Důležitou roli v prevenci nezaměstnanosti také hraje vztah ke vzdělávání a sociálně pedagogické působení má také svou roli v této oblasti. Sociální pedagog se může uplatnit jako výchovný poradce a jako metodik prevence (prevence sociálně patologických jevů a přispívání k motivujícímu prostředí ke vzdělávání). Jako příklad specifické prevence můžeme uvést poradenství pro volbu povolání, které je na školách většinou realizováno výchovnými poradci nebo metodiky prevence. Ti spolupracují s PPP a SPC, Informačními a poradenskými středisky při ÚP, jejichž pracovníci poskytují kariérové poradenství. Konkrétním příkladem specifické prevence může být např. přednáška pracovníka ÚP. V nespecifické rovině se jedná o vytváření pozitivního školního klimatu, nabídku mimoškolních aktivit (např. škola jako komunitní centrum) a výchovu ke zdravému životnímu stylu. Jako další příklad primární prevence na školách bychom mohli uvést osobnostní a sociální výchovu (dále OSV), která je jedním z průřezových témat RVP. OSV vychází z teze, že osobnostně stabilní člověk s dobrými vztahy lépe odolá problémům a pokušením (Valenta, 2006). OSV má vést k osvojení klíčových dovedností pro život, zaměřuje se na získání praktických a dovedností důležitých pro život, a to ve třech oblastech – osobnostní rozvoj, sociální a morální (tamtéž). Právě tyto klíčové dovednosti mohou jedinci usnadnit vstup a pohyb na trhu práce a případné setkání s nezaměstnaností. Např. sebepoznání, sebepojetí jsou důležitými schopnostmi už na samotném počátku, tedy při volbě povolání. Komunikace, schopnost řešit spory, psychohygiena, sebeorganizace, seberegulace, kooperace a kompetice jsou důležitými dovednostmi při pohybu na trhu práce.

V oblasti působení na školách zmíníme ještě spolupráci sociálně pedagogického pracovníka se školním psychologem a poradenskými zařízeními (PPP, SPC) a ve spolupráci s těmito institucemi odhalování specifických poruch učení, hyperkinetických poruch (ADHD), poruch chování a poruch emocí, ale také i lehkého intelektového podprůměru. Právě špatná

diagnostika těchto poruch, nevhodné metody jejich nápravy a neodpovídající přístup, mohou ovlivnit vztah ke vzdělání (Vágnerová, 2005). Negativní postoj ke vzdělávání se následně odráží v uplatnitelnosti na trhu práce. Kladný vztah ke vzdělávání je důležitý pro uplatnění na trhu práce, jelikož výzkumy ukazují, že nejvyšší nezaměstnanost je mezi osobami s nižším vzděláním.

Jako poslední bod preventivní činnosti sociální pedagogiky bychom mohli ještě zmínit depistáž rizikových skupin a konkrétní práci s rizikovými skupinami. Rizikovými skupinami myslíme např. děti ze sociálně znevýhodňujícího prostředí, etnické skupiny (kde se vyskytuje vícegenerační nezaměstnanost a tendence k závislosti na sociálních dávkách, nesmíme ale opomenout i zvýšené riziko k diskriminaci na trhu práce). Dalšími rizikovými skupinami jsou např. děti s ADHD. U Drtílkové (2007) můžeme nalézt, že rysy ADHD přetrvávají v dospělosti u 30-50 % osob a projevují se např. nespolehlivostí, zapomnětlivostí, chaotičností, větší fluktuací v zaměstnání. Tyto charakteristiky mohou opět ztížit pohyb na trhu práce, proto je důležité včasné odhalení této poruchy v dětství a individuální přístup. Pro pomoc osobám s ADHD na trhu práce byl v DK realizován projekt, který se zaměřil na odhalování a diagnostiku osob s ADHD mezi nezaměstnanými a následnou pomoc těmto osobám (zlepšit sociální dovednosti a schopnost se koncentrovat, zlepšit kontrolu nad jejich poruchou) a zvýšit tak jejich šance k uplatnění na trhu práce (European Commission, 2015). Na závěr jako rizikovou skupinu zmíníme děti se specifickými poruchami učení. Vágnerová (2005) uvádí, že školní neúspěšnost dětí s SPU může vést k odporu ke škole, tyto děti si vybírají méně atraktivní obory a následné zaměstnání v těchto oborech je pak intelektuálně neuspokojující a nemotivuje.

Oblast terapeutická či integrační zahrnuje již konkrétní práci s osobami, které se ocitly v tíživé, krizové situaci, tedy nezaměstnanost je již postihla. Do této oblasti můžeme zahrnout rekvalifikační kurzy, účast ve specifických rozvojových programech pro nezaměstnané, činnost ÚP (preventivní aktivity, realizace různých programů, poradenská činnost), nabídka dobrovolnické činnosti pro nezaměstnané (např. působení v rámci komunitních center). Sociálně pedagogickou činností vedoucí k řešení

nezaměstnanosti je také komunitní práce. Fond dalšího vzdělávání (dále FDV) realizuje zajímavý projekt pro podporu zaměstnanosti ve vybraných regionech „Pracovní návyky jako komplex individuálního poradenství, cíleného zaškolení, aktivizace místních aktérů a rozvoje potenciálu vybraných lokalit“, který propojuje komunitní práci a individuální poradenství (více o tomto projektu naleznete v kapitole 9.4).

Do oblasti terapeutické patří také postpeniterciální péče²⁷ (propace), zejména pak různé probační programy a práce s osobami propuštěnými z výkonu trestu, které jsou osobami ohroženými dlouhodobou nezaměstnaností. Sociální pedagog zde nachází uplatnění např. jako probační pracovník nebo sociální kurátor pro mládež.

Terapeutickou funkci sociální pedagogiky v kontextu nezaměstnanosti nalezneme také v rámci terapeutických činností v poradnách pro rodinu, manželství a mezilidské vztahy, které nabízejí pomoc jedincům či celým rodinám, které se potýkají s nezaměstnaností.

Shrnutí kapitoly 5

Sociálně pedagogické aspekty nezaměstnanosti

Sociální pedagogika naplňuje v řešení nezaměstnanosti obě své funkce. V oblasti prevence se jedná o výchovu ke zdravému životnímu stylu a působení v oblastech volnočasových aktivit. Preventivní činnost dále nacházíme ve školách, např. činnosti výchovného poradce a metodika prevence (poradenství pro volbu povolání, spolupráce s PPP, SPC v problematice specifických poruch učení, ADHD). Terapeutická funkce sociální pedagogiky je reprezentována např. činností v rámci poraden pro rodinu, manželství a mezilidské vztahy nebo realizace probačních programů. Dále pak působení v konkrétních aktivitách pro nezaměstnané.

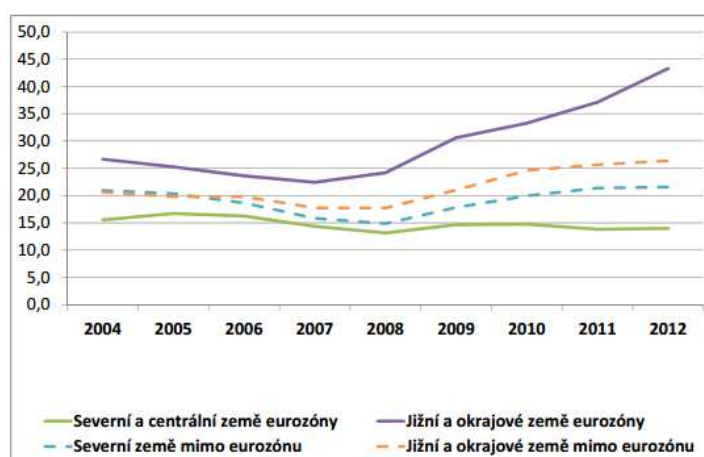
²⁷ Příkladem probačního programu pro mladé nezaměstnané je např. projekt „Místo gauče volím kouče“, viz kapitola 9.1.

6 Problematika nezaměstnanosti mladých lidí

Mladí lidé patří mezi skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností. V této diplomové práci se zaměřujeme hlavně na tuto cílovou skupinu a v následujících odstavcích naleznete informace o aspektech nezaměstnanosti mladých. Věnujeme se příčinám nezaměstnanosti této skupiny a nástroji pro řešení této problematiky.

23,5 %, to je údaj z března roku 2013 (Evropská komise, 2013e), který vystihuje dlouhodobou nezaměstnanost mladých lidí v rámci EU (tedy ve věkové kategorii 15–24 let). Zejména je kritická situace v zemích jako Španělsko, Řecko, Chorvatsko (v těchto zemích míra nezaměstnanosti mladých sahá až k 50 %, viz Obrázek 2). Eurostat uvádí, že v ČR bylo v roce 2014 15,9 % mladých bez práce (v roce 2013 18,9 %) a v DK jen 12,6 % (v roce 2013 13 %). Ke zvyšování nezaměstnanosti mladých lidí v ČR začalo docházet po ekonomické krizi po roce 2008. Jak uvádí Český statistický úřad (2011) v důsledku krize nevytvářel trh práce dostatečné množství nových pracovních míst, a tak nebylo místo pro nové absolventy.

Průměrná míra nezaměstnanosti mladých v EU je alarmující a zdůrazňuje potřebu řešit tuto problematiku. Jak uvádí Evropská komise (2013a) nezaměstnanost a nečinnost mladých se odráží negativně na jejich budoucí zaměstnatelnosti a produktivitě.



Obrázek 2 - Míra nezaměstnanosti mladých lidí (15-24 let) v rozdělení podle oblastí v eurozóně a nečlenských států eurozóny (od roku 2007)
(Zdroj: Eurostat in (Evropská komise, 2013a))

6.1 Aspekty nezaměstnanosti mladých lidí

Pokud budeme pohlížet na nezaměstnanost z pohledu mladých lidí, je potřeba si uvědomit, jak uvádí Vágnerová (2007, 2008), že ekonomická nezávislost je jedním ze znaků dospělosti a mladí nezaměstnaní tak nemohou nabýt status dospělého. Dochází tak k prodlužování adolescence, a to s sebou nese řadu negativních důsledků, jak pro ně, tak jejich rodiny a v konečném důsledku i pro společnost (Mareš, 1998). Negativními sociálními důsledky, jak uvádí Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (2012), je i trestná činnost, ale také vytvoření si nedůvěry k institucím, dále pak občanská a sociální neangažovanost²⁸ a zvyšování nákladů celé společnosti. Neúčast na společenském životě zvyšuje riziko odcizení a následného sociálního vyloučení (o to hůře, že se jedná o mladou skupinu lidí a tento fakt se s nimi může nést i v budoucnu). Zdůrazněme, jak už bylo uvedeno v kapitole 5, že dopady nezaměstnanosti jsou jak v oblasti individuální tak celospolečenské.

Dalšími negativními následky jsou, jak uvádí Rada Evropské komise ve svém doporučení z dubna roku 2013, vyšší ohroženost nezaměstnaností i v budoucnu, nižší plat, menší chuť založit rodinu, devalvace lidského kapitálu (tedy i jeho plýtvání) a generační přenášení chudoby. Obecně můžeme říci, a na tom se shoduje řada autorů, že dlouhodobá nezaměstnanost mladých lidí vede k zapomínání znalostí, které si osvojili ve škole a zároveň nemohou efektivně rozvíjet své dovednosti a nemají si kde osvojit požadované pracovní návyky.

²⁸ Z výzkumu vyplynulo, že pravděpodobnost účasti v celostátních volbách u mladých nezaměstnaných je o 35 % nižší než u osob zaměstnaných nebo studujících. Také vykazují menší zájem o politiku. (Eurofound, 2012)

6.2 Příčiny nezaměstnanosti

Jako příčina nezaměstnanosti mladých lidí se uvádí nejčastěji nedostatečná kvalifikace (dovednosti neodpovídají požadavkům trhu práce) a nedostatečné zkušenosti a praxe (Brdek, a další, 2002; MPSV, 2014a). Fond dalšího vzdělávání uvedl, že průzkumy z roku 2011 ukazují, že tři čtvrtiny firem jednoznačně preferují uchazeče s prokazatelnou praxí (kterou mladí nedisponují) a vzhledem k tomu, že na jedno pracovní místo připadá 17,3 uchazečů²⁹ (informace ÚP ČR z roku 2013), snižuje se tak mladým lidem šance na úspěch. Na jedné straně nesplňují požadavky zaměstnavatelů a na druhé straně nemají dostatečné příležitosti, kde je získat. V období recese se jejich rizikovost ještě zvyšuje, jelikož nabídka trhu práce se zužuje a proti mladým stojí osoby, které disponují zkušenostmi z předchozích zaměstnání (Eurofound, 2012).

MPSV vidí důvody výše uvedených příčin nezaměstnanosti (MPSV, 2014b):

- Ve špatném nastavení počátečního vzdělávání a nedostatečném kariérovém poradenství a poradenství pro volbu povolání.
- V nedostatečném praktickém vzdělávání a z toho vyplývající nedostatečné praktické zkušenosti absolventů vstupujících na trh práce.
- V nedostatečné spolupráci škol se zaměstnavateli.
- V málo flexibilním reagování na změny na trhu práce (technologický pokrok, demografické změny) a znalosti a dovednosti tak neodpovídají potřebám trhu práce.
- V neadekvátních představách mladých o fungování trhu práce a vlastních možnostech.

²⁹ Počet osob na jedno pracovní místo se liší regionálně. V některých regionech může být počet osob na jedno pracovní místo vyšší jak 20 uchazečů (MPSV, 2014a).

6.3 Obecná řešení nezaměstnanosti mladých lidí

Absolventi pro uplatnění na trhu práce musí být flexibilní, samostatní, ovládat svůj obor, ale také mít komunikační dovednosti, umět pracovat s informacemi, s výpočetní technikou, mít jazykovou výbavu a být ochotni se dále učit (MŠMT, 2009). Tedy obecně řečeno absolvent, který má osvojené klíčové dovednosti pro život. Uvádíme definici klíčových dovedností dle Evropského referenčního rámce (in Evropský parlament a Rada EU, 2006): „Klíčovými schopnostmi jsou schopnosti, jež všichni potřebují ke svému osobnímu naplnění a rozvoji, aktivnímu občanství, sociálnímu začlenění a pro pracovní život“.

Řešením neodpovídajících dovedností absolventů je samozřejmě reforma současného vzdělávacího systému, kterou již několik let české školství prochází (tyto změny v sobě bohužel odráží časté personální změny na MŠMT) a zavedení systému celoživotního vzdělávání³⁰. Z koncepce Bílé knihy, která byla vydána v roce 2002, vycházela potřeba kurikulární reformy. Jedním z cílů Bílé knihy bylo „vytvořit rozmanitou a prostupnou vzdělávací soustavu, která bude rozvíjet klíčové kompetence a příležitosti k celoživotnímu učení“ (Straková, a další, 2009). Potřeba školské reformy vyplývala zejména ze vstupu do EU.

Oblast klíčových kompetencí obsahují strategické dokumenty EU, zejména „Vzdělávání a odborná příprava 2010“ a následný dokument „Vzdělávání a odborná příprava 2020“, zároveň jej obsahuje Realizační plán programu Záruky pro mládež ČR, kde se jedná o jednu z podporovaných iniciativ. Z těchto dokumentů jasně vyplývá úsilí o zvyšování zaměstnanosti (75 % obyvatelstva ve věku 20–64 let by mělo být zaměstnáno). Klíčové dovednosti mají obecně přispět k lepšímu uplatnění na trhu práce, měly by utvářet aktivního, flexibilního, motivovaného a adaptabilního občana. Měly by být zárukou větší flexibility pracovní síly, jelikož osoba, která má rozvinuté klíčové dovednosti je schopna se přizpůsobit neustálým změnám (Evropský parlament a Rada EU, 2006).

³⁰ Počáteční vzdělávání by mělo zajistit kompetence pro další vzdělávání, jelikož v současné době je potřeba se vzdělávat celoživotně a ne se spokojit s ukončeným počátečním vzděláním.

Pro podporu realizace vzdělávání klíčových kompetencí byly vyhlášeny výzvy z OP VK. Projekty financované z OP VK jsou zaměřené na rozvoj lidských zdrojů prostřednictvím vzdělávání, s důrazem na komplexní systém celoživotního učení, ale také výzkum, vývoj a inovace v této oblasti (MŠMT, ©2000-2015). Zároveň je zde OP LZZ, jehož posláním je snižování nezaměstnanosti prostřednictvím APZ, profesního vzdělávání, dále začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráce v uvedených oblastech (MPSV ČR, © 2008). OP LZZ a OP VK byly pro operační období 2007–2013, některé projekty jsou ještě v realizaci. V současné době je nové operační období 2014–2020 a novými operačními programy, nahrazující výše uvedené, jsou OPZ a OP VVV³¹.

V oblasti školství se nejedná pouze o klíčové dovednosti, ale také o samotný odborný obsah vzdělávání, který by měl flexibilněji reagovat na změny na trhu práce. Je potřeba více propojit teorii s praxí. Jak jsme již uvedli výše, nedostatečná praxe, zkušenosti jsou příčinami nezaměstnanosti mladých. Jako řešení můžeme konkrétně uvést duální vzdělávání³² (Evropská komise, 2013c), které probíhá např. v Německu nebo i v DK a ukazuje se jak účinné. Jedná se o propojení klasického vzdělávání (školy zajistí teorii) a firem z oboru (ty zajistí odborný výcvik na vlastní náklady). Firmy si tak mohou samy vyučít svoji budoucí kvalifikovanou pracovní sílu podle svých představ a požadavků. Jedná se z jejich strany o investici do pracovní síly. Bojovat s nezaměstnaností mladých by měla také pomoci Evropská aliance pro učňovskou přípravu (vznik v roce 2013), která má zlepšovat nabídku a kvalitu učňovské přípravy. Ukazuje se, že tam, kde je silný systém odborné přípravy a vzdělávání, je nižší nezaměstnanost mladých lidí, např. v DK (Evropská komise, 2013d). Další důležitou činností je kariérní poradenství,

³¹ Více v kapitole 8.3.1.

³² Jedná se o propojení klasického vzdělávání (školy zajistí teorii) a firem z oboru (zajistí odborný výcvik na vlastní náklady). Firmy si tak mohou samy vyučít své potenciální zaměstnance podle svých potřeb a představ. Snahu ČR přiblížit se duálnímu vzdělávání bychom mohli vidět v projektu Pospolu (Národní ústav pro vzdělávání). Tento projekt podporuje spolupráci škol a firem v oblasti odborného vzdělávání v praxi. Tento projekt by měl přispět k systémovým změnám, které by usnadnily spolupráci v oblasti odborného vzdělávání mezi školami a firmami. Projekt je realizován MŠMT a NÚV, je podpořen z OP VK a probíhá v letech 2011–2015. (NÚV, ©2011-2015)

poradny pro volbu povolání, které mají pomoci žákům najít správný obor, viz kapitola 7.3.

V současné době se vytvářejí projekty pro mladé nezaměstnané, skrze které mohou získat praxi a zkušenosti v reálném pracovním prostředí, jedná se např. o projekt Stáže pro mladé uchazeče o zaměstnání, Stáže ve firmách. Tyto projekty realizuje Fond dalšího vzdělávání (více v kapitole 9.4). Cílem těchto projektů je skrze stáže propojit teoretické znalosti s praxí a usnadnit tak vstup na trh práce. Právě usnadnit přechod mladým lidem ze školy na trh práce je jedním z aktuálních cílů politiky zaměstnanosti EU, v rámci Záruk pro mládež.

Pokud absolvent zjistí, že po jeho zaměstnání není poptávka, je zde i možnost rekvalifikace (60 % uchazečů, kteří úspěšně zakončí některý z rekvalifikačních kurzů, se podaří získat během jednoho roku nové zaměstnání (ÚP ČR, 2014)). Jak jsme již uvedli, je potřeba také snížit počet osob, které nedokončí vzdělání a případně těmto osobám umožnit návrat do vzdělávacího systému. Tomu mají pomoci projekty druhé šance. Projekt Škola druhé šance realizuje Educa International, která se inspirovala v Severských státech, kde jsou projekty druhé šance běžné. V DK projekty druhé šance fungují již několik let.

Veškeré tyto aktivity pro mladé jsou ve spojení s celostátním program Záruky pro mládež³³ (více popisujeme v kapitole 7.4), který je realizován v rámci EU. Pokud shrneme opatření pod hlavičkou EU, jedná se o tři oblasti, vycházíme z (Eurofound, 2012):

- oblast vzdělávání;
- usnadnit přechod ze školy na trh práce;
- opatření v oblasti zaměstnanosti (daňové úlevy, dotace, podpora mobility³⁴).

³³ Jednou z dalších komplexních podpor pro mládež pod hlavičkou EU byla např. „Mládež v pohybu“, která byla zahájena v roce 2010 s cílem podpořit vzdělávání a zaměstnanost mladých v Evropě. Tato iniciativa skončila na konci roku 2014. (Evropská komise, 2014b)

³⁴ Pro podporu mobility existuje portál EURES, který umožňuje mladým lidem najít zaměstnání v zahraničí. V rámci EURES je realizován projekt „Tvoje první práce v zahraničí“, v rámci kterého mohou zájemci čerpat podporu na jazykové a profesní vzdělávání či podporu v integraci (Evropská komise, 2013c)

Strategie v oblasti řešení nezaměstnanosti mladých (Brdek, a další, 2002):

- Prevence, tj. zabránit předčasnému opouštění vzdělávacího systému a zajistit dostatečnou odbornou přípravu.
- Systém sociálních dávek nesmí motivovat k závislosti na sociální podpoře, ale k hledání zaměstnání.
- Hledání nových forem organizace práce.
- Poradenské služby.

Shrnutí kapitoly 6

Problematika nezaměstnanosti mladých lidí

Mladí lidé jsou velmi ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností a je důležité pomoci jim usnadnit vstup na trh práce, jelikož zkušenost s nezaměstnaností v mladém věku se může negativně odrazit i v jejich budoucnosti (nedůvěra v instituce, odkládání založení rodiny, ztráta znalostí). Hlavními příčinami jejich nezaměstnanosti jsou nedostatečné zkušenosti, chybějící praxe z reálného pracovního prostředí a kvalifikace a dovednosti neodpovídající potřebám trhu práce. Jako řešení se nabízí reforma školství, propojení teorie s praxí ve firmách (duální vzdělávání), důslednost v osvojování klíčových dovedností v rámci RVP. Pro mladé nezaměstnané existují projekty pro doplnění chybějící praxe či kurzy pro doplnění chybějících dovedností. Projekty pro mladé jsou v současné době realizované tak, aby se naplnily Záruky pro mládež.

7 Vzdělávání nezaměstnaných se zaměřením na mladé lidi

V této kapitole se podíváme na význam vzdělání a vztah mezi úrovní dosaženého vzdělání a mírou nezaměstnanosti. Zabýváme se také vzdělávací politikou EU z hlediska podpory zaměstnanosti. V další části se věnujeme celoživotnímu vzdělávání a dalšímu vzdělávání v kontextu vzdělávání nezaměstnaných. Zmíníme také kariérové poradenství a následně se zaměříme na Záruky pro mládež. V závěru kapitoly uvedeme vybrané nástroje pro vzdělávání nezaměstnaných.

7.1 Obecně k významu vzdělávání v kontextu zaměstnanosti

„Vzdělávání je klíčovým nástrojem pro zvyšování zaměstnanosti.“

(Eurofound, 2012)

Jakou roli hraje vzdělávání a vzdělání v uplatnění na trhu práce? Jaký význam má vzdělání pro zaměstnanost? Na to odpovíme v následujících odstavcích. Pro nejlepší vystižení významu vzdělání uvedeme např. informace z Brožové (2003). Ta uvádí, že sociologové hovoří o vzdělání jako o výtahu do vyšších pater sociálního statusu a životní úrovně, vzdělání zlepšuje kvalitu lidského života a přispívá k životním úspěchům. Zároveň popisuje **vzdělání jako prevenci nezaměstnanosti**, jelikož vzdělaný člověk je schopen lépe reagovat na změny na trhu práce, dokáže se snadněji přizpůsobit změnám a je také lépe schopen zvládat nezaměstnanost a využívat lépe volný čas. Z výše uvedeného jasně vyplývá důležitost vzdělání. Je tedy nutné investovat do vzdělávání a do dovedností lidí, jelikož právě to zvyšuje vyhlídky na zaměstnání a možnost lepší integrace do společnosti (Europa Kommissionen, 2012). To platí ve všech úrovních vzdělání, tedy nejen investice do počátečního vzdělávání, ale také do dalšího vzdělávání. **Vzdělávání je totiž klíčový prvek politiky zaměstnanosti** (Eurofound, 2012). Evropská komise (2013a) však uvádí, že současné investice do vzdělávání nejsou efektivní a je nezbytné sladit lépe nabídku (tedy obsah vzdělávání) a poptávku na trhu práce, jelikož na trhu práce je nerovnováha mezi nabídkou a poptávkou, za kterou může nesoulad mezi nabízenými

a požadovanými dovednostmi. To vyžaduje změny ve vzdělávacích systémech, které by měly lépe reagovat na potřeby trhu práce.

Úroveň vzdělání hraje také velkou roli ve složení nezaměstnaných. To potvrzují výsledky statistik o vlivu úrovně vzdělání na míru nezaměstnanosti, viz Tabulka 4. Nejvíce zastoupenou skupinou nezaměstnaných v ČR jsou osoby se středním vzděláním bez maturity (ČSU), to je ale také dáno tím, že je tato skupina bohatě zastoupena v české populaci, viz Tabulka 3. Eurostat uvádí, viz Tabulka 3, že v roce 2013 bylo v ČR 7,2 % osob ve věku 25–64 let s max. dosaženým základním vzděláním (dle klasifikace ISCED 2011³⁵ 0–2), v DK se jednalo o 21,7 %. ČR je tímto výsledkem pod průměrem EU, DK se drží okolo průměru EU, který je 24,8 %. Na druhou stranu je v ČR 72,4 % s nejvyšším dosaženým vzděláním dle klasifikace ISCED 2011 3–4 (tedy se středním vzděláním, středním vzděláním s výučním listem a středním vzděláním s maturitní zkouškou), v DK 42,8 % a průměr EU je 46,7 %. Pozitivním trendem je zvyšování osob s vysokoškolským vzděláním v ČR, v roce 2013 bylo 20,5 % osob s vysokoškolským vzděláním (v roce 2004 pouze 12,3 %). ČR přesto ale stále zaostává pod průměrem EU (28,5 %), a zároveň také za Dánskem, kde je 35,4 % osob s vysokoškolským vzděláním (v roce 2004 32,4 %). Cílem EU je, aby do roku 2020 bylo 40 % s terciárním vzděláním (vysokoškolským), v roce 2012 to bylo 35,7 % (Evropská komise, 2013a).

Obyvatelstvo podle dosaženého vzdělání v roce 2013 dle klasifikace ISCED 2011 (25–64 let)			
	ISCED 0–2	ISCED 3–4	ISCED 5–8
EU (28)	24,8 %	46,7 %	28,5 %
DK	21,7 %	42,8 %	35,4 %
ČR	7,2 %	72,4 %	20,5 %

Tabulka 3 – Obyvatelstvo podle dosaženého vzdělání

(Zdrojová data z Eurostatu „Population by educational attainment level, sex, age and labour status (%)“ [14. 4. 2015])

³⁵ Více o mezinárodní standardní klasifikaci vzdělání (ISCED 2011) v českém překladu nalezneme na stránkách ČSÚ < <https://www.czso.cz/documents/10180/23169548/cz-iscsed+2011.pdf/fa446ca2-e212-4dd8-a61e-a80a3152f7cb?version=1.0> > [25. 4. 2015]

Ze statistik Eurostatu (potvrzují také výsledky ČSÚ) tedy vychází, že v obou zemích, **je míra nezaměstnanosti tím vyšší, čím nižší je dosažené vzdělání**, viz Tabulka 4. U osob se vzděláním ISCED 2011 0–2 je to v DK 9,2 % a v ČR 23,4 %, ISCED 2011 3–4 v DK 5,6 % a v ČR 6,1 %, ISCED 2011 v DK 4,6 a v ČR 2,5 %. Zároveň z analýzy ČSÚ vyplývá, že průměrná doba mezi ukončením studia a nástupem do zaměstnání je delší u osob s nízkým vzděláním (ČSÚ, 2011). Z hlediska nezaměstnanosti jsou pak nejvíce ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností mladé osoby s nízkým vzděláním (tamtéž).

Míra nezaměstnanosti podle dosaženého vzdělání v roce 2013 dle klasifikace ISCED 2011(25–64 let)			
	ISCED 0–2	ISCED 3–4	ISCED 5–8
EU (28)	17,9 %	8,6 %	5,9 %
DK	9,2 %	5,6 %	4,6 %
ČR	23,4 %	6,1 %	2,5 %

Tabulka 4 – Míra nezaměstnanosti podle dosaženého vzdělání
(Zdrojová data z Eurostatu „Unemployment rates of the population aged 25–64 by level of education”
[14. 4. 2015])

Důležitost vzdělání na trhu práce potvrzují také výsledky z dánských statistik, ze kterých vyplývá, že osoby ve věku 18–80 let bez kvalifikace mají zaměstnání na plný úvazek jen 22,2 let a osoby kvalifikované mají zaměstnání na plný úvazek 35–37 let (Erhvervsstyrelsen, 2014b). Zároveň osoby s odbornou kvalifikací mají vyšší pravděpodobnost, že budou zaměstnány po celý život než osoby nekvalifikované (tamtéž).

7.1.1 Vzdělávací politika EU v kontextu zvyšování zaměstnanosti

V předchozích letech EU kladla důraz na osvojování klíčových kompetencí v primárním vzdělávání. Vedle toho nyní klade EU důraz na zabráňování předčasnému ukončení studia a opětovné zařazování osob, které zanechaly studia, do vzdělávání nebo do odborné přípravy (snížit počet těchto osob pod 10 % je jeden z cílů EU) (Eurofound, 2012). Pro zařazení osob opět do vzdělávání existují projekty druhé šance, o kterých jsme se zmiňovali již v kapitole 6.3. Jak jsme již uvedli, prioritou EU je důraz na celoživotní vzdělávání a podpora dalšího vzdělávání (zahrnující vzdělávání nezaměstnaných), jelikož to je nástroj ke zvyšování konkurenceschopnosti (jedinců, firem i regionů) a lepšímu uplatnění na trhu práce.

Pro podporu realizace vzdělávací politiky disponuje EU dvěma nástroji: komunitární vzdělávací programy pro podporu mezinárodní spolupráce a Evropský sociální fond, který podporuje hlavně vzdělávání, které souvisí s trhem práce (ESF se budeme ještě dále věnovat). Komunitární vzdělávací program je např. Program celoživotního učení, který zahrnuje např. programy Comenius, Erasmus, Leonardo da Vinci, Grundtvig (zaměřen na vzdělávání dospělých), Jean Monet. (Vyhnánková, 2007)

7.2 Celoživotní vzdělávání, další vzdělávání

Jednou z priorit APZ EU v posledních letech je rozvoj kvalifikované pracovní síly, konkrétně se pak jedná o podporu vzdělávání dospělých a celoživotního vzdělávání, jelikož v něm vidí cestu ke zlepšení ekonomické situace, konkurenceschopnosti a podporu zdravého, kulturního a sociálního prostředí (Evropská komise, 2013a); (Vyhnánková, 2007).

Celoživotní učení nebo také všeživotní (Vyhnánková, 2007) by mělo umožnit každému se vzdělávat ve všech fázích života a vytvářet příležitosti k získávání a uznávání kvalifikací použitelných na trhu práce a ke zdokonalování klíčových kompetencí. Má vést k osobnímu rozvoji, přispívat k sociální soudržnosti a aktivnímu občanství a v neposlední řadě k zaměstnatelnosti a trvalému zaměstnání. Celoživotní vzdělávání obsahuje jak počáteční vzdělávání, tak další vzdělávání. (MŠMT, 2007)

Celoživotní učení zahrnuje, vycházíme z (Česká národní agentura Mládež, © 2007–2015); (MŠMT, 2007); (MŠMT, © 2006–2014); (Šerák, 2009):

- **Formální vzdělávání** se vztahuje ke strukturovanému vzdělávacímu systému, který zahrnuje všechny školy od základní až po univerzitu, včetně specializovaných programů odborného a profesního výcviku. Jedná se o počáteční vzdělávání a vzdělávání dospělých ve formálních vzdělávacích programech. Počáteční vzdělávání je takové vzdělávání, které vede k osvojení určitého stupně vzdělání a je realizované ve školách (definice podle ISCED in (Vyhnánková, 2007)).
- **Neformální vzdělávání** se vztahuje ke všem plánovaným programům osobního a sociálního vzdělávání lidí určených k rozvíjení celé řady dovedností a kompetencí mimo rámec formálního vzdělávacího kurikula. Neformální vzdělávání zahrnuje různé volnočasové aktivity, ale také **rekvalifikační kurzy, vzdělávání praxí skrze stáže ve firmách a jiné vzdělávání nezaměstnaných** či zaměstnaných osob, které se rozhodly rozšířit své kompetence. Z hlediska vzdělávání nezaměstnaných nás hlavně zajímá právě neformální vzdělávání.

V současné době se klade důraz na uznávání neformálního vzdělávání³⁶, to se řídí Zákonem o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání č. 179/2006 Sb. Dalším důležitým krokem vedoucím k podpoře neformálního vzdělávání bylo vytvoření Národní soustavy kvalifikací, která s tímto zákonem úzce souvisí. U profesích, které Národní soustava kvalifikací obsahuje, se může jedinec nechat vyzkoušet u autorizované osoby a získat tak certifikát o vykonání zkoušky z profesní kvalifikace, který je zaměstnavateli uznáván. Pokud je kvalifikačním předpokladem u některých oborů např. výuční list nebo maturita, je možné na základě tohoto certifikátu vykonat závěrečnou zkoušku bez předchozí školní docházky. Národní soustava kvalifikací má zejména pomoci lidem, kteří mají jen základní vzdělávání a uznávaný certifikát, který se váže na konkrétní profesi. Zároveň má pomoci osobám s nedokončeným středoškolským vzděláním, které ale mají příslušnou praxi, nebo mají střední či vysokou školu, ale v jiném oboru, a potřebují doklad o své praxi.

- **Informální učení** se vztahuje k průběhu celého života. Jedinec si osvojuje různé dovednosti, vědomosti skrze každodenní činnosti (práce, volný čas, sebevzdělávání). Jedná se o proces postupný, často nezáměrný, neorganizovaný, institucionálně nekoordinovaný, ale o velmi přínosný pro rozvoj osobnosti.

7.2.1 Další vzdělávání a vzdělávání dospělých

Další vzdělávání je součástí celoživotního vzdělávání. Pro definování použijeme popis dle Pavlíka (in Vyhnánková, 2007, s. 10): „Další vzdělávání (vzdělávání dospělých) se chápe jako komplexní systém institucionálně organizovaných i individuálně vzdělávacích aktivit, které nahrazují, doplňují nebo jinak obohacují počáteční vzdělávání dospělých osob, které záměrně rozvíjejí znalosti a dovednosti, hodnotové postoje, zájmy, jiné osobní a sociální kvality, potřebné pro plnohodnotnou práci i mimo pracovní život.“.

³⁶ UNIV 1–3, Podpora procesů uznávání – tento projekt, realizovaný Národním ústavem pro vzdělávání, zapojuje střední školy do vytváření rekvalifikačních programů. Školy se tak stávají centry dalšího a celoživotního vzdělávání. Projekt je financován z OP VK. (NÚV, 2014)

Jedním z cílů aktuální politiky zaměstnanosti ČR (MPSV, 2014b) je právě podpora dalšího vzdělávání a snaha o vytvoření systému propojeného s počátečním vzděláváním, a tím podpořit koncept celoživotního vzdělávání. Zároveň je potřeba vymezit kompetence mezi MPSV a MŠMT, jelikož některé oblasti dalšího vzdělávání patří do resortu MŠMT (např. uznávání kvalifikací) a některé do resortu MPSV (např. rekvalifikace).

Ještě vymezíme pojem **vzdělávání dospělých**. Vzdělávání dospělých a další vzdělávání můžeme uvádět jako synonyma. Vzdělávání dospělých můžeme v ČR pozorovat ve třech rovinách. První je vzdělávání dospělých pro dosažení určitého stupně vzdělání. Druhou rovinou je rekvalifikační vzdělávání. Třetí rovinou je vzdělávání dospělých, které je poskytováno různými vzdělávacími institucemi, komerčním sektorem, zaměstnavateli. Více tyto roviny vzdělávání popisujeme níže. (Vyhnánková, 2007)

Dalším pojmem je **profesní vzdělání**, které nás připravuje pro práci v konkrétním oboru, zahrnuje jak počáteční vzdělávání, ale i vzdělávání po ukončení počátečního profesního vzdělávání, tedy další profesní vzdělávání, tj. doplňování si a aktualizování znalostí v daném oboru, včetně rekvalifikace. Podporou dalšího profesního vzdělávání jako důležitého nástroje APZ se zabývá např. Fond dalšího vzdělávání. Realizuje projekty pro zvýšení povědomí a atraktivnosti profesního vzdělávání mezi občany a zavedení dalšího profesního vzdělávání mezi standardní systém vzdělávání. FDV v současné době zahájilo projekt zaměřený na koordinaci profesního vzdělávání a zavedení znalostního managementu v dalším profesním vzdělávání. Projekt se jmenuje „Koordinace profesního vzdělávání jako nástroje služeb zaměstnanosti“. Výstupem by mělo být nastavení systematického procesu, který usnadní vyhledávání informací a bude obsahovat aktuální i historické poznatky v oblasti dalšího profesního vzdělávání. Dalším cílem je zvýšení odborné kvalifikace pracovníků v této oblasti, zejména pak pracovníků ÚP. (FDV, 2014)

Tři roviny vzdělávání dospělých – primárně vycházíme z Vyhnánkové (2007) a přehled je doplněn o poznatky získané z této práce:

- **Vzdělávání dospělých k získání stupně vzdělání dalším vzděláváním:** jedná se o uznávání kvalifikace³⁷, získané v systému dalšího vzdělávání. Škola zhodnotí a uzná získané znalosti v rámci neformálního či informálního vzdělávání. Na základě toho jedinec dosáhne určitého stupně vzdělání, kterého by za jiných okolností nabyl v počátečním vzdělávání a tedy řádnou školní docházku. Dále se jedná o dosažení určitého stupně vzdělání přímo na školách. Jedná se např. studium na vysoké škole v pozdějším věku skrze kombinované a distanční formy vzdělávání.

Návrat mladých lidí s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace do formálního vzdělávání s cílem získání kvalifikace je součástí Záruk pro mládež, za tento cíl odpovídá primárně MŠMT.

- **Rekvalifikační vzdělávání:** rekvalifikace zajišťují formální vzdělávací instituce, soukromá a nezisková zařízení. Rekvalifikační kurzy podléhají akreditacím MŠMT a zároveň jsou řízené MPSV. Účastníkem může být osoba nezaměstnaná, ale i osoby, které se rozhodly rozšířit svou kvalifikaci. Některé nezaměstnané osoby jsou finančně zvýhodněné. V dnešní době je řada rekvalifikačních projektů zajišťovaná skrze finanční prostředky ESF. Rekvalifikační kurzy jsou zakončené zkouškou, na základě které je vydán certifikát o profesní kvalifikaci odpovídající Národní soustavě kvalifikací.
- **Vzdělávání dospělých, které je poskytováno různými vzdělávacími institucemi, komerčním sektorem, zaměstnavateli:** nejsou ze strany státu regulovány. Může se jednat o širokou paletu kurzů měkkých a tvrdých dovedností. Velmi často jsou tyto vzdělávací projekty financovány z ESF nebo se jedná o komerční projekty (např. kurzy IT, vzdělávání zaměstnanců, které financuje sám zaměstnavatel). Do třetí oblasti bychom mohli zařadit také vzdělávání praxí skrze stáže.

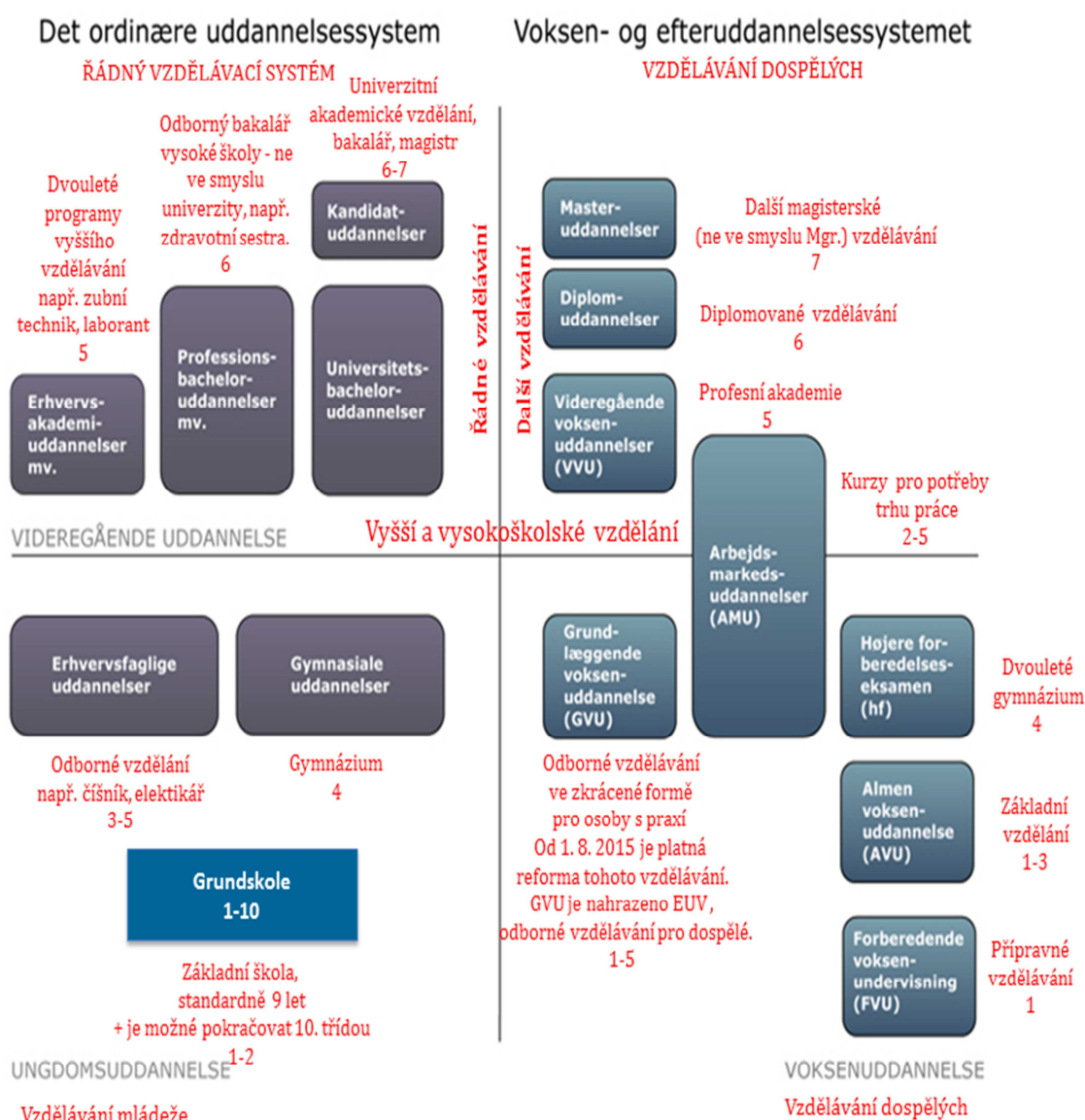
³⁷ Pro podporu uznávání kompetencí získaných v neformálním vzdělávání byl realizován např. projekt pod záštitou MŠMT, projekt K2 (Kvalita a konkurenceschopnost v neformálním vzdělávání).

Vzdělávání nezaměstnaných tedy můžeme, dle výše uvedených informací, zařadit do oblasti vzdělávání dospělých ve všech třech jeho rovinách, tj. vzdělávání za účelem získání stupně vzdělání, rekvalifikační vzdělávání a další vzdělání, které není regulováno státem. Konkrétně bychom mohli vzdělávání nezaměstnaných zahrnout do oblasti dalšího profesního vzdělávání, eventuelně profesní vzdělávání v počátečním vzdělávání pro osoby s neukončeným vzděláním. Nejvíce zastoupenou oblastí vzdělávání nezaměstnaných je neformální vzdělávání, které obsahuje rekvalifikační kurzy, stáže a další formy vzdělávání (mimo rámec formálního vzdělání). Výše uvedený systém vychází z českých podmínek. V následující kapitole 7.2.2 uvedeme systém vzdělávání dospělých v DK.

7.2.2 Dánsko a vzdělávání nezaměstnaných

Vzdělávací systém v DK

Dánský vzdělávací systém je důkladně propracován a zahrnuje také systém dalšího vzdělávání dospělých, včetně určení kvalifikačního stupně. Pro přiblížení dánského vzdělávacího systému uvádíme Obrázek 3 s českým překladem, který jsme vytvořili pro potřeby této diplomové práce a doplnili o kvalifikační rámec. Níže pak popisujeme jednotlivé stupně vzdělávání dospělých.



Obrázek 3 – Dánský vzdělávací systém (originál Příloha B), přeloženo, upraveno a doplněno o kvalifikační rámec, (originál Příloha A).
(Zdroj: Undervisnings ministeriet)

Popis obsahu jednotlivých stupňů dalšího vzdělávání dospělých

- **Foreberedende voksenundervisning – Přípravné vzdělávání:**
výuka je zaměřena na zlepšení schopností číst, psát a počítat. Skládá se ze dvou předmětů, čtení a matematika. Je určeno pro osoby starší 18 let (s výjimkou i mladších) a odpovídá obsahem základnímu vzdělávání, stupni 1 dle dánské kvalifikační soustavy (dánský kvalifikační rámec uvádíme v příloze A). Skládá se ze čtyř modulů, po 40–80 lekcích. Každý stupeň je zakončen zkouškou a poslední zkouška odpovídá závěrečné zkoušce v 9. třídě z výše uvedených předmětů. Vzdělávání je zdarma. Studenti mohou získat finanční pomoc při vzdělávání. Vzdělávání je zajišťováno vzdělávacími centry pro dospělé (Voksenuddannelsescenter – VUC, státní instituce) nebo jinými vzdělávacími institucemi, které mají oprávnění jej vykonávat. Nezaměstnaný pobírající dagpenge se může zařadit do vzdělávání v rámci zákonného šesti týdenního nároku na vzdělávání. Stejně tak osoby pobírající sociální dávky mají možnost se zařadit do tohoto vzdělávání.

(Bekendtgørelse nr. 973); (Undervisnings Ministeriet);

- **Almen voksenuddannelse – Základní vzdělání pro dospělé:**
program trvá půl roku až rok, je zakončen zkouškou, která odpovídá ukončení běžné základní školy, kvalifikační stupeň 1–3. Cílem je zvýšit možnosti dospělých pro další vzdělávání a podpořit jejich zájem se vzdělávat. Má přispět ke zvýšení odborných znalostí, kompetencí a rozvíjet jejich kritické myšlení a schopnost inovativního a kreativního myšlení. Zejména se věnuje různým formám ústního a písemnému projevu. Toto vzdělání má poskytnout nezbytné kompetence pro vzdělávání v navazujících stupních. Vzdělávací obsah je tvořen povinnými předměty (dánština, dánština jako druhý jazyk, angličtina, matematika, přírodní vědy, historie, němčina nebo francouzština) a povinně volitelnými předměty (např. psychologie, sport, latina), které odpovídají svým obsahem učivu 9. a 10. třídy. Je určeno pro osoby starších 18 let, výjimka může být udělena i osobám mladším. Zvýšená péče je věnována osobám mladším 25 let ve spolupráci s Poradnou pro volbu vzdělání (UUV). Vzdělávání je

zajišťováno VUC nebo jinými vzdělávacími institucemi, které mají oprávnění jej vykonávat. (AVU-loven nr.1073); (AVU-bekendtgørelsen nr. 292)

Do základního vzdělávání pro dospělé patří také výuka dánského jazyka pro dospělé – přistěhovalce. Výuka zahrnuje nejen dánský jazyk, ale také vzdělávání v oblasti dánské kultury a společnosti. Výuka je rozdělena do pěti modulů a poslední je zakončen státní zkouškou. Zároveň je výuka rozdělena do třech úrovní: DU1 - ti, kteří neumí číst a psát latinkou, DU2 – ti, kteří mají sekundární vzdělání ze svýchrodných zemích, DU3 – s delší vzdělávací historií (např. vysoká škola, vyšší škola). Je zajišťováno jazykovými školami a jazykovými centry. Je poskytováno zdarma. (Undervisnings Ministeriet)

- **Højere foreberedelses examen – Vyšší přípravná zkouška:** dvouleté gymnázium je určeno pro mládež nebo dospělé osoby, kteří nenastupují na gymnázium ihned po ukončení 9. třídy. Absolventi tohoto programu mají možnost pokračovat vyšším a vysokým vzděláváním. Vzdělávání zajišťují gymnázia, VUC a poskytovatelé vyšších přípravných kurzů. Obsah vzdělávání je tvořen povinnými a povinně volitelnými předměty. Studenti mohou zažádat o státní vzdělávací podporu. Vzdělávání je ukončeno ústní a písemnou zkouškou a odpovídá 4. stupni dánské kvalifikace. (Undervisnings Ministeriet)
- **Arbejdsmarkedssuddannelse (AMU) – Krátkodobé odborné vzdělávání pro potřeby trhu práce:** vzdělání je určeno osobám s kvalifikací i bez kvalifikace, zaměstnané i nezaměstnané. Vzdělávání je skrze krátkodobé kurzy, které vedou k osvojení různých relevantních kompetencí (kurzy jsou nabízené v různých oborech, v nabídce je přes 3000 kurzů), s ohledem na potřeby trhu práce. Příkladem vzdělávacího oboru může být pedagogika, konkrétním vzdělávacím programe je např. Pedagogická práce s dětmi a mládeží a tento program se skládá z řady specifických kurzů (práce s dětmi s fyzickým handicapem, řešení konfliktů v pedagogické práci). Některé programy dávají možnost navázat studijním programem odborného vzdělávání a absolvent může získat různé druhy uznávaných

certifikací. Vzdělávání je teoretické v kombinaci s praktickou výukou v dílnách.

Vzdělávání je zpoplatněno, ale je možné si zažádat o financování nákladů na vzdělávání, pokud jsou splněny podmínky a zároveň je možné žádat o příspěvek na dopravu. Nezaměstnaní pobírající dagpenge mají nárok na šest týdnů tohoto vzdělávání (v rámci jobrettet uddannelse), a to bezplatně. Kurzy jsou v různé kvalifikační úrovni 2–5, dle dánského kvalifikačního systému. Kurzy mohou být v rozsahu jeden den až šest týdnů, některé trvají i déle. Jsou poskytovány např. tzv. AMU centry, školami a jinými institucemi i soukromými, které mají oprávnění tyto kurzy poskytovat. Tuto formu vzdělávání využívají také různé firmy, aby zvýšily kompetence svých zaměstnanců.

(Undervisnings Ministeriet) (Digitaliseringsstyrelsen, 2015)

- **Grundlæggende voksenuddannelse (GDU) – Základní odborné vzdělávání pro dospělé:** odborné vzdělávání ve zkrácené formě pro osoby s praxí v daném oboru min. dva roky. Od 1. 8. 2015 vstupuje v platnost reforma odborného vzdělávání, GDU zaniká a je nahrazeno **Erhvervsuddannelse for voksne** (dále EUV) – **odborné vzdělávání pro dospělé.**

EUV je určeno pro osoby starší 25 let a dává jím možnost se vyučit v pestré paletě oborů (106 vzdělávacích oborů). Vzdělávání je rozděleno do třech kategorií v závislosti na předchozím relevantním vzdělání a pracovních zkušenostech. Vzdělávání je kombinací teorie a praxe. Délka trvání je v závislosti na oboru, může být až čtyři roky (pokud student má dva roky relevantní praxe, nemusí praxi v rámci vzdělávání absolvovat). Pokud je studentem nezaměstnaná osoba, má možnost získat SU nebo učňovský plat. Pokud je osoba mladší 25 let, má možnost se zapojit do odborného vzdělávání v rámci standardního vzdělávacího systému pro mládež. Po absolvování odborného vzdělání získává student status vyučeného a má možnost vstoupit na trh práce nebo pokračovat ve vyšším vzdělávání. (Undervisnings Ministeriet)

- **Videregående voksenuddannelser (VVU) – Další vzdělávání dospělých v rámci profesních akademií:** je určeno pro osoby s gymnaziálním vzděláním nebo s odborným vzděláním v relevantním oboru, v obou případech musí disponovat odbornou praxí/zkušenostmi. Jedná se o vzdělávání na částečný úvazek (v trvání až tři roky), některé jsou i v denní formě (v době trvání jednoho roku). Vzdělání je zpoplatněno, je možné žádat o státní vzdělávací podporu pro zaměstnané osoby, které se vzdělávají vedle svého zaměstnání. Nabídka vzdělávacích oborů je široká. Vzdělání odpovídá kvalifikačnímu stupni 5.
- **Diplomuddannelser – diplomované vzdělávání:** jedná se o vzdělávání na částečný úvazek (dva až tři roky), některé programy jsou i v denní formě (v době trvání přes jeden rok). Je určeno pro osoby s krátkým nebo střednědobým vyšším/vysokým vzděláním a dvouletou praxí. Vzdělání odpovídá kvalifikačnímu stupni 6, v dánské kvalifikační soustavě. Vzdělání je zpoplatněno, je možné žádat o státní vzdělávací podporu pro zaměstnané osoby, které se vzdělávají vedle svého zaměstnání.
- **Masteruddannelser** – Další magisterské vzdělávání pro osoby s vyšším/vysokým vzděláním, dvouletou praxí a musí splnit speciální požadavky konkrétního oboru. Nejedná se o magisterské vzdělání ve smyslu akademického titulu Mgr., vzdělávací programy jsou na částečný úvazek a trvají přes dva roky. Řada programů je nabízená v angličtině. Vzdělání odpovídá kvalifikačnímu stupni 7. Programy realizují univerzity a højskole - vysoké školy.

Vzdělávací systém pro dospělé zahrnuje také **speciální vzdělávání** pro osoby s psychickým a fyzickým handicapem. Zahrnuje speciálně pedagogické vzdělávání a speciálně pedagogickou pomoc.

Vzdělávání nezaměstnaných v DK

DK má velký počet účastníků dalšího vzdělávání v mezinárodním srovnání a zároveň většina nekvalifikovaných osob je zařazena do dalšího vzdělávání (Erhvervsstyrelsen, 2014b). Z hlediska vzdělávání nezaměstnaných bychom vyzdvihli zejména AMU, tedy vzdělávací kurzy pro potřeby trhu práce. Pro osoby bez kvalifikace se pak jedná o přípravné vzdělávání, základní vzdělávání pro dospělé, vyšší přípravná zkouška a odborné vzdělávání (EUV), které je určeno pro nevyučené osoby nebo pro osoby, které chtějí získat vzdělání v jiném oboru.

Vzdělávání nezaměstnaných do 30 let ze strany státu můžeme rozdělit do třech kategorií:

1) Osoby pobírající dagpenge (podporu v nezaměstnanosti)

Nezaměstnaný pobírající podporu v nezaměstnanosti³⁸ (dagpenge) s žádnou nebo nízkou kvalifikací nebo kvalifikací odpovídající vyučení), má ze zákona právo na šest týdnů vzdělávání (Jobrettet uddannelse). Nabídka kurzů odpovídá aktuálním požadavkům trhu práce, tedy oblastem, u kterých se předpokládá, že by nezaměstnaný našel nejpravděpodobněji zaměstnání. Nezaměstnaný musí vybírat z nabídky kurzů, které jsou schválené Ministerstvem pro zaměstnanost pro daný rok (příklady kurzů: základy IT, finanční poradce, řidič taxi). Aby se dodržel systém včasné intervence, musí mladí do 25 let nastoupit do vzdělávání do šesti měsíců od začátku jejich nezaměstnanosti, starší 25 let do devíti měsíců od počátku jejich nezaměstnanosti. Šesti týdenní vzdělávání lze uplatnit např. v rámci kurzů AMU. (Digitaliseringsstyrelsen, 2015); (Undervisnings Ministeriet)

Každá osoba, která je pojištěná pro případ nezaměstnanosti, má povinnost si aktivně hledat práci (každý týden odpoví min. jednou na nabídku práce), což dokládá skrze online portál jobnet.dk. Zároveň

³⁸ Absolventi škol, pokud splní podmínky dané zákonem (např. max. věk 30let, doba studia min. 18 měsíců a 20 h/týden), jsou zdarma členy pojišťovny pro případ nezaměstnanosti, jejich studium se jim započítává jako odpracované roky a získávají tak podporu v nezaměstnanosti.

komunikuje s Job centrem a se svou pojišťovnou, která jí vyplácí podporu v nezaměstnanosti. Pojišťovna jí také zajišťuje poradenství a pomoc s hledáním zaměstnání.

Zároveň nezaměstnaná osoba má možnost se účastnit i v jiných formách vzdělávání, které ale podléhá speciálním podmínkám. Některé vzdělávací formy jsou např. časově omezené v závislosti na délce nezaměstnanosti a věku. Dále pokud osoba pobírá podporu v nezaměstnanosti, nesmí pobírat podporu při studiu. Osoba, která je členem A-kasse a chce pobírat podporu v nezaměstnanosti, má povinnost se registrovat na ÚP první den své nezaměstnanosti. (Digitaliseringsstyrelsen, 2015)

2) Nezaměstnaní bez vzdělání pobírající kontanthjælp (sociální podporu)

Pokud je nezaměstnaný mladší 30 let a nemá vzdělání, vyhodnotí pracovník městského úřadu³⁹, zda je nezaměstnaný připraven pro nástup do vzdělávání nebo zda potřebuje speciální péči, tj. chybí mu kompetence nezbytné pro studium (psaní, čtení, počítání), v tomto případě je nezaměstnaný zařazen do přípravných aktivit (např. FVU). V průběhu přípravných aktivit má nezaměstnaný podporu mentora. Nezaměstnaný v průběhu vzdělávání získá finanční podporu při studiu. Každému nezaměstnanému bez vzdělání je nabídnuta podpora a cílem je nastoupit co nejrychleji do vzdělávání. (Digitaliseringsstyrelsen, 2015)

3) Nezaměstnaný se vzděláním pobírající kontanthjælp (sociální podporu)

Pracovník úřadu zhodnotí, zda je nezaměstnaný připraven pro práci nebo zda je potřeba ho zařadit do aktivit pro nezaměstnané. Pokud nezaměstnaný má odborné vzdělání, ale nemá potřebné předpoklady pro práci, je zařazen do aktivit pro nezaměstnané (např. vzdělávání, stáže ve firmách, dotované pracovní místo – nabídka se liší v závislosti na Job centru) a pobírá sociální podporu. V rámci těchto aktivit může

³⁹ Mladý do 30 let má povinnost absolvovat test na zjištění úrovně jeho psacích, matematických a čtecích dovedností. (Beskæftigelsesministeriet, 2013)

získat podporu mentora a cílem je přiblížit nezaměstnaného trhu práce. Pokud má předpoklady pro práci, musí začít aktivně hledat zaměstnání (hledání zaměstnání musí pravidelně dokládat) a získává sociální podporu.

Osoby pobírající kontanthjælp, které jsou vyhodnocené jako připravené pro práci nebo připravené pro vzdělávání či pobírají podporu při vzdělávání, mají také povinnost se registrovat v Job centru, jinak nemají možnost sociální dávky pobírat.

Ve všech třech výše uvedených kategoriích je nutné dodržovat stanovená pravidla, jako je např. dokládání hledání zaměstnání, účast v aktivitách, které byly domluveny. V opačném případě hrozí odebrání finančních podpor.

Rozdílem oproti ČR je, že osoby, které nepracují, nemají povinnost se evidovat v Job centru, tedy pokud si nechtějí zažádat o sociální dávky nebo pokud nepobírají podporu v nezaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že každý obyvatel DK má nárok na bezplatnou zdravotní péči, odpadá mu povinnost si hradit zdravotní pojištění sám. Tedy osoby, jejichž cílem není si hledat zaměstnání a jsou záměrně doma nebo cestují, nemusí tak řešit otázku, kdo za ně bude platit zdravotní pojištění a nepřihlašují se tak cíleně do Job centra jen za tímto účelem, jako tomu je v některých případech v ČR.

Ve vzdělávání dospělých vnímáme DK jako velmi vyspělé. Systém dalšího vzdělávání, jak pro nezaměstnané, tak zaměstnané osoby je propracovaný a ukotvený v zákonech. ČR má v této oblasti ještě velké pole pro rozvoj a změny, proto se také v současných strategiích sociální a vzdělávací politiky ČR klade důraz na rozvoj systému dalšího vzdělávání, jak jsme již uváděli v předchozích kapitolách.

7.3 Profesní poradenství a kariérové poradenství

Se vzděláváním úzce souvisí poradenství, které také patří mezi APZ. Setkat se s ním můžeme jak v počátečním vzdělávání, tak i dalším vzdělávání.

V oblasti počátečního vzdělávání hovoříme o **kariérovém poradenství**. To má pomáhat žákům najít vhodné a perspektivní obory. O kariérovém poradenství nebo také o poradenství pro volbu povolání jsme se již zmiňovali v kapitole 5, v souvislosti s možnostmi uplatnění sociálního pedagoga. Připomeneme, že kariérové poradenství může být poskytováno přímo na školách, PPP a SPC nebo IPS – Informační a poradenská střediska při ÚP⁴⁰. Kariérové poradenství a poradenství pro volbu povolání je tak zajišťováno jak resortem MPSV, tak MŠMT. Dle Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 (2014) je vnímán současný systém tohoto poradenství jako nedostatečný a špatně strukturovaný, nejsou jasně vymezeny kompetence ministerstev. Špatné nastavení kariérového poradenství vnímá MPSV jako jednu z příčin nezaměstnanosti mladých. K podpoře a zlepšení kariérového poradenství má pomoci např. projekt Národního ústavu pro vzdělávání. Tento projekt si klade za cíl zlepšit kariérové poradenství na školách a působit preventivně na předčasné ukončení vzdělávání. Výstupem projektu je portál ISA+ (www.infoabsolvent.cz), jehož cílem je informovat o možnostech vzdělávání, ale také o nezaměstnanosti absolventů a možnostech uplatnění absolventů. Projekt nabízí další vzdělávání výchovných a kariérových poradců v oblasti kariérového poradenství. Dále pak můžeme zmínit Centrum kariérového poradenství, které nabízí poradenství pro volbu vzdělávání a povolání. Nabízí také informace o vzdělávacích oborech a o situaci na trhu práce. (NUV, ©2011-2015), (Kostka, 2010)

V DK je kariérové poradenství zajišťováno Poradnou pro volbu vzdělání (Ungdommens Uddannelsesvejledning, UUV). Tato centra poskytují mladým lidem (zejména žákům od 7. do 10. třídy) poradenství, které je kontinuálním

⁴⁰ IPS nabízí pomoc zejména žákům, studentům, absolventům, školám, ale i rodičům. Zaměřuje se na konzultace v oblasti volby studia a povolání. Disponuje počítačovým programem pro testování profesních zájmů. (MPSV, © 2002-2015)

procesem vedoucím k uvědomění si svých zájmů a možností, aby si dobře vybrali své vzdělání a zaměstnání. Toto poradenství je trvalou součástí vzdělávacího systému. Zároveň tyto poradny pracují s osobami mladšími 25 let, které nemají dokončené vzdělání a nemají zaměstnání. (Ministry of Employment of Denmark, 2014); (Undervisnings Ministeriet)

Na úrovni dalšího profesního vzdělávání zmíníme **profesní poradenství**, to má pomoci jedincům při volbě a změně povolání, nalezení vhodných rekvalifikací a jiného dalšího vzdělávání (Kostka, 2010). MPSV (2014) upozorňuje, že poradenství má, stejně jako u počátečního vzdělávání, značné mezery.

Profesní poradenství nabízí v ČR např. ÚP, ale poradenství je nabízeno i v konkrétních projektech realizovaných širokým spektrem institucí. V současné době se v rámci profesního poradenství prosazuje koučování a bilanční a profesní diagnostika (více v kapitole 9.5). V DK je profesní poradenství poskytováno Job centry, pracovníky A-kasse, eventuálně v rámci projektů ESF. ČR se v následujících letech chce zaměřit na zlepšení kariérového poradenství, které bude poskytováno po celou dobu profesního života, nejen při vstupu na trh práce nebo při počátečním vzdělávání a je potřeba vymezit kompetence MPSV a MŠMT a vytvořit ideálně integrovaný systém kariérového poradenství (MPSV, 2014b).

7.4 Záruky pro mládež

Systém Záruk pro mládež je součástí Evropské sociální politiky a DK i ČR se zavázalo k jeho plnění. Tvoří tedy součást politiky zaměstnanosti v těchto zemích. Je důležitým prvkem v řešení nezaměstnanosti mladých a můžeme jej nazvat zaštiťující strategií pro aktivity pro zvyšování zaměstnanosti v tomto období.

Záruky pro mládež je pojem, který zavedla Rada Evropské unie a jedná se o systém opatření (reformu), která mají za cíl zvýšit zaměstnanost mladých lidí do 25 let. Tato opatření by měli mladí obdržet do čtyř měsíců od začátku nezaměstnanosti nebo od ukončení formálního vzdělávání. Mezi tyto záruky patří (Rada Evropské unie, 2013):

- poskytnutí kvalitní nabídky zaměstnání;
- další vzdělávání;
- učňovský program;
- stáže.

Na operační období 2014–2020 bylo vymezeno 6 miliard € pro podporu realizace Záruk pro mládež (Rada Evropské unie, 2013). Prostředky je možné čerpat v rámci investiční priority ESF, která je zaměřena na trvale udržitelné zaměstnání mladých lidí, kteří nemají zaměstnání, nevzdělávají se a nejsou v odborné přípravě (Evropská komise, 2013e). V únoru roku 2013 EU vytvořila dokonce „Iniciativu na podporu zaměstnanosti mladých lidí“ (Youth Employment Initiative, YEI) a její zaměření bude cíleno zejména na NEET v oblastech s nezaměstnaností vyšší než 25 % a má doplňovat podporu z ESF (Evropská komise, 2013c). YEI se v ČR dotkne Ústeckého a Karlovarského kraje. Údaje k regionální nezaměstnanosti mladých v DK se nám podařilo získat pouze k červnu 2013, kdy nejvyšší nezaměstnanost mladých byla v regionu Ishøj, a to 18,9 % (AE, 2013). Podle těchto údajů by YEI nezahrnovalo DK.

Konkrétními opatřeními v rámci Záruk pro mládež, která mají vést k začlenění na trh práce a usnadnit přechod ze školy do zaměstnání je např. (Rada Evropské unie, 2013):

- Zvýšení kvalifikace osob, které předčasně ukončily školní docházku nebo mají nízké vzdělání. Těmto osobám by se měla zajistit možnost vrátit se do školy či se zapojit do specifických programů pro získání kvalifikace.
- Zaměřit se na doplnění dovedností a kompetencí dle požadavků trhu práce, tedy aby byla v souladu poptávka a nabídka. Zejména pak dovednosti v oblasti ICT. Dále je zapotřebí podporovat podnikání mladých lidí. Neméně důležitým krokem je podporovat mobilitu mladých lidí a pomáhat jim v adaptaci na nové prostředí.

7.4.1 Záruky pro mládež v ČR

V této kapitole vycházíme z Realizačního plánu programu Záruky pro mládež České republiky z dubna 2014 (MPSV, 2014a). Záruky pro mládež v ČR mají dva konkrétní cíle:

- Snížit nezaměstnanost osob ve věku 15-24 let na 12,3 % (v roce 2014 15,9 %, v roce 2013 18,9 %, Eurostat)
- Druhým cílem je snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací (max. dosažené základní vzdělání) na 18,8 %.

ČR se zavázalo k plnění Záruk pro mládež, tak jak bylo uvedeno již výše, tj. osoby do 25 let čtyři měsíce poté, co se staly nezaměstnanými nebo ukončily či odešly ze vzdělávání, dostanou nabídku zaměstnání, dalšího vzdělávání, odborné přípravy či stáže. Cílem je vyrovnat nesoulad mezi nedostačujícími dovednostmi mladých lidí, které neodpovídají požadavkům trhu práce a zvýšit tak zaměstnanost této cílové skupiny a předcházet sociálnímu vyloučení.

Opatření jsou preventivního a nápravného charakteru. Realizace nápravných opatření je v gesci MPSV (opatření politiky zaměstnanosti) a za preventivní opatření nese zodpovědnost MŠMT (zaměřit se zejména na více praktické přípravy ve vzdělávání a na osvojení kompetencí pro celoživotní vzdělávání, spolupráci se zaměstnavateli, umožnit návrat osobám s nízkou

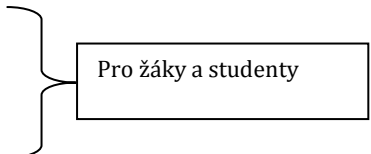
kvalifikací do formálního vzdělávání). Pro podporu preventivních aktivit slouží OP VVV. Pro podporu nápravných opatření je zde OPZ, prioritní osa 1. Dále budou použity prostředky YEI, a to pro oblasti, kde je nezaměstnanost mladých lidí do 25 let vyšší než 25 % (Ústecký a Karlovarský kraj), konkrétně je pak alokováno 13. 6 mil. € a tyto prostředky jsou zakomponovány do OPZ.

Opatření Záruk pro mládež se zaměří na podporu vytváření nových pracovních míst a podporu podnikání, zprostředkování zaměstnání a dostupnost vzdělávacích aktivit dle individuálních potřeb, možnosti k získání potřebné praxe a v neposlední řadě již zmiňované propojení požadavků trhu práce a vzdělávání. Konkrétně se pak jedná např. o příspěvky pro zaměstnavatele pro vytváření nových pracovních míst nebo příspěvky na poskytování stáží, podpora nekvalifikovaných mladých osob (certifikované vzdělávání a podpora uznávání neformálního vzdělávání, podpora k přeměně střední škol v centra celoživotního učení), poradenství pro volbu povolání, kariérové poradenství v rámci formálního vzdělávání, rozvoj informačního systému o vzdělávání (www.infoabsolvent.cz) a samozřejmě realizace a vytváření projektů pro podporu naplnění výše uvedených cílů.

Realizátory Záruk pro mládež jsou v národní rovině ÚP ČR a jeho pobočky (ten spolupracuje s různými vzdělávacími institucemi), FDV, Národní ústav pro vzdělávání. Spolupracujícími subjekty jsou např. Rada hospodářské a sociálního dohody ČR a Hospodářská komora, Asociace institucí vzdělávání dospělých, Česká rada dětí a mládeže. Projekty jsou financované primárně z ESF a z rozpočtu Republiky (rozpočty MŠMT a MPSV). To je rozdíl oproti DK, kde prostředky z ESF tvoří marginální část ve financování podpory zaměstnanosti mladých.

Konkrétní příklady iniciativ Záruk pro mládež za účelem integrace na trh práce:

- Rozvoj klíčových kompetencí v rámci formálního vzdělávání - OP VK, OP VVV.
- Zabránit nesouladu mezi kvalifikacemi a reálnými potřebami trhu – OP VK, OP VVV, OPZ.
- Projekty Stáže ve firmách – vzdělávání praxí 1,2 – inovativní způsob vzdělávání pomocí stáží ve firmách – realizátorem je FDV.



Pro žáky a studenty

- Projekt Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání 1,2 – získání zkušeností v reálném pracovním prostředí pro studenty posledních ročníků škol, realizátorem je FDV.
- Projekt Stáže pro mladé v zahraničí – získání zkušeností v reálném pracovním prostředí v zahraničí pro studenty posledních ročníků škol, realizátorem je FDV.
- Vzdělávejte se pro růst – pracovní příležitosti – podpora nových pracovních míst.
- Odborná praxe pro mladé do 30 let – projekt ÚP.
- Projekt VDPT – vzdělávání a dovednosti pro trh práce: poradenství a rekvalifikace pro uchazeče a zájemce o zaměstnání.
- Školy jako centra celoživotní vzdělávání – pro osoby, které předčasně opustily vzdělávání nebo mají zájem o rekvalifikaci, jedná se o nabídku kurzů v rámci dalšího vzdělávání.

7.4.2 Záruky pro mládež v kontextu aktivní politiky Dánska

V této kapitole vycházíme z anglického originálu Realizačního plánu Záruky pro mládež Dánska z dubna 2014 (Ministry of Employment of Denmark, 2014).

DK uvádí, že míra nezaměstnanosti mladých (12,6 % v roce 2014) a stejně tak jejich dlouhodobá nezaměstnanost je pod evropským průměrem, za což vděčí provedeným reformám v předchozích letech, které vedly k výraznému zlepšení situace. Vzhledem k tomu, že je ale nezaměstnanost mladých v DK téměř dvojnásobná oproti nezaměstnanosti osob ve věku 25–74 let (6,6 %) i DK chce pracovat na snižování nezaměstnanosti mladých a zavázalo se k naplnění základních cílů Záruk pro mládež, tj. mladí do 25 let by měli dostat kvalitní nabídku zaměstnání, dalšího vzdělávání, odborné přípravy či stáže, a to do čtyř měsíců od začátku jejich nezaměstnanosti⁴¹ nebo od ukončení formálního vzdělávání. Konkrétní přehled a popis aktivit pro mládež uvádíme v Tabulka 7 – Podpůrná opatření pro lepší integraci na trh práce.

⁴¹ Za nezaměstnané se považují od prvního dne, kdy se registrovali v Job centru.

Systém Záruk pro mládež se stal součástí APZ v DK. Je důležité podotknout, že DK podobný systém reforem s důrazem na vzdělávání mladých a jejich následné uplatnění na trhu práce zahájilo ještě před přijetím Záruk pro mládež. V roce 2009 bylo přijato rozhodnutí, že mladí ve věku 15–17 let se musí vzdělávat, být zaměstnaní nebo absolvovat jiné aktivity v souladu s jejich vzdělávacím plánem. Pokud mladý člověk ve věku 15–17 let opouští základní školu, musí Poradna pro volbu vzdělání posoudit, zda má dostatečné osobní a sociální dovednosti a vzdělání pro návazné sekundární vzdělání. Pokud odhalí mladé lidi, kteří nemají kompetence pro vzdělávání, má obec povinnost zajistit kurzy pro doplnění dovedností nezbytných pro studium, aby mohl ve vzdělávání pokračovat. Zároveň DK již v předchozích letech vyvíjelo několik konkrétních iniciativ pro podporu zaměstnanosti mládeže, a to např. „Potřebujeme všechny mladé“ – zaměřeno na etnické skupiny a jejich dokončení sekundárního vzdělání. Další iniciativou je např. pomoc znevýhodněným a ohroženým mladým lidem zahájit a dokončit odborné vzdělání. Zároveň DK pracuje na zlepšení kvality vzdělávání, aby se minimalizovalo předčasné ukončení studia. A právě v letech 2014–2016 investuje do zlepšení kvality odborných škol a vzdělávání v těchto školách. Tyto iniciativy jsou financované přímo vládou DK. Samozřejmě pro realizaci Záruk pro mládež a zvyšování zaměstnanosti mladých čerpá také DK z ESF, ale finanční prostředky z ESF tvoří pouze okrajovou část.

Konkrétními cíli APZ pro mladé jsou:

- zařadit mladé lidi bez vzdělání do vzdělávání;
- zajistit zaměstnání pro mladé, kteří mají vzdělání nebo zajistit nabídku dalšího vzdělávání;
- osobám bez vzdělání a bez předpokladů pro vzdělávání dát potřebné dovednosti, aby školu mohli absolvovat;
- snížit riziko dlouhodobé nezaměstnanosti mladých.

Opatření a nabídka aktivit pro mladé lidi bez zaměstnání se tedy liší v závislosti na dosaženém vzdělání, viz také Tabulka 5 – Opatření pro mládež podle vzdělání.

Realizace opatření pro mládež, rozdělení podle vzdělání		
Cílová skupina	Cíl	Opatření
Mladí bez vzdělání	Cílem je, aby mladí dokončili svou odbornou přípravu nebo další vzdělávání	<ul style="list-style-type: none"> • Peněžní podpora, • Časná intervence a aktivizace ⁴² • Iniciativa postavme most ke vzdělání⁴³ • Reforma odborného vzdělávání a přípravy • Poradny pro volby povolání • Centrum stáží
Mladí se vzděláváním	Ulehčit vstup/přechod do zaměstnání	<ul style="list-style-type: none"> • Stáže; dotovaná pracovní místa • Kurzy pro podporu podnikání • Výměna pracovní pozice • Veřejně prospěšné práce
Mladí bez předpokladů pro započetí/dokončení běžného vzdělání	Dát této skupině potřebné dovednosti pro absolvování běžného vzdělání.	<ul style="list-style-type: none"> • Poradny pro volbu vzdělání • Podpořit lepší přechod a udržení se v odborném vzdělávání • Iniciativa potřebujeme všechny mladé

Tabulka 5 – Opatření pro mládež podle vzdělání

Zdroj: (Ministry of Employment of Denmark, 2014)

⁴² Obecným cílem časně intervence a aktivizace je zajistit vzdělání a stále zaměstnání mladým osobám s ohledem na jejich individuální specifika. Do sedmi dnů, po zažádání o pomoc na Job centru, musí Job centrum sjednat schůzku se žadatelem. Po prvním pohovoru na Job centru, rozdělí pracovníci nezaměstnaného do kategorie: 1) schopen nastoupit do vzdělávání, 2) schopen nastoupit do vzdělání do jednoho roku – je nutné zlepšit dovednosti a kvalifikaci 3) připraven pro aktivaci – potřebují speciální péči a pomoc před zahájením vzdělávání. Ti, co chtějí pomoci se vzděláním, zahájí vzdělávání do jednoho měsíce od doby, kdy o pomoc zažádali. Ti, co hledají zaměstnání a zaměstnání do třech měsíců nenajdou, musí nastoupit na veřejně prospěšné práce, stáž ve firmě, na dotované pracovní místo nebo získá nabídku na vylepšení svých dovedností a kvalifikace. Job centrum je oprávněné testovat nezaměstnané v základních dovednostech jako je psaní, počítání a matematika. Pokud shledají, že dovednosti neodpovídají znalostem ze ZŠ, zajistí této skupině doplnění vzdělání, které je nezbytné pro navazující vzdělávání a trvalé zaměstnání.

⁴³ Tento projekt se zaměřoval na zlepšení situace v oblasti vzdělávání nezaměstnaných (jak přimět mladé nezaměstnané ke vzdělání a k dokončení vzdělání).

Tabulka 5 uvádí, že mladí mají možnost získat finanční podporu. Proto uvádíme Tabulka 6, kde naleznete přehled a popis finančních benefitů, které může tato cílová skupina získat.

Finanční benefity pro mladé	
Podpora v nezaměstnanosti arbejdsløshedsdagpenge	Nárok mají pojištěné osoby (A-Kasse)
Sociální podpora kontanthjælp	Osoby do 30 let, které nemají nárok na dagpenge a nevztahují se na ně jiné možné peněžité příspěvky
Finanční pomoc při vzdělávání uddannelseshjælp	Peněžítá pomoc osobám bez vzdělání při doplňování vzdělání
Státní podpora při vzdělávání a půjčky Statens Uddannelsesstøtte – SU	Studenti mají nárok na podporu při studiu bez ohledu na jejich sociální status. Výše podpory je pro všechny stejná a délka je v závislosti na zvoleném programu. Studenti si také mohou vzít studentskou půjčku. SU je poskytováno zejména na vyšších a vysokých školách, ale také na některých odborných školách.

Tabulka 6 – Finanční benefity pro mladé

Zdroj: (Ministry of Employment of Denmark, 2014)

APZ v DK je založena na partnerství **a spolupráci širokého spektra institucí**, uvádíme některé z nich:

- **Poradna pro volbu vzdělání** – 53 center po celém DK. Tato centra pracují s mladými do 25 let a poskytují jim kariérní poradenství. Mají jim pomoci v přechodu do sekundárního vzdělávání, eventuálně do zaměstnání. Toto poradenství je trvalou součástí vzdělávacího systému.

Zároveň Poradny hlídají zákonnou povinnost mladých ve věku 15–17 let, tj. musí se buď vzdělávat, mít zaměstnání nebo se účastnit v aktivitách APZ. Pokud tak mladý nečiní, je kontaktován a do 30 dní obdrží nabídku možných aktivit a je sestaven závazný plán. U mladých ve věku 18–24 let se hlídá dokončenost sekundárního vzdělání, pokud vzdělání dokončené nemají, jsou kontaktováni a jsou vedeni ke vzdělávání. U věkové skupinu 25–29 let se eviduje pouze dosažené vzdělání, ale poradny pro ně žádné aktivity nevyvíjí. Cílem Poraden je snížit počet osob, které přeruší a nedokončí vyšší sekundární vzdělávání a zvýšit tak počet osob, které jej dokončí (cílem je 95 %).

- **Odborné školy včetně zúčastněných stran** – DK má velkou úspěšnost mezi absolventy odborných škol v přechodu na trh práce a nízkou nezaměstnanost mezi absolventy odborných škol. To je dáno propojením vzdělávání a střídání výcviku na pracovištích. Na obsahu a cílech vzdělávání pracuje Rada pro odborné vzdělávání a přípravu, která je složena ze zaměstnavatelů, zaměstnanců, učitelů a úředníků. Každý rok vydávají zprávu pro odborné vzdělávání a přípravu a dávají podněty Ministerstvu školství, jakým směrem by se obsah vzdělávání měl vyvíjet.
- **Výrobní školy** – tyto školy pomáhají osobám, které mají ukončenou jen základní školu a nemají předpoklady pokračovat ve studiu, získat potřebné dovednosti (osobnostní, sociální a profesionální), aby mohly pokračovat ve vzdělání např. na odborných školách nebo získat zaměstnání. Tyto programy trvají do jednoho roku. Jedná se zejména o praktické vyučování, včetně praxe.
- **Job centra a Městské úřady** – 94 center po celém DK. Téměř každá obec má své Job centrum. Úkolem je pomoci urychlit a zefektivnit kontakt nezaměstnaných a zaměstnavatelů. Více o Job centru jsme popisovali v kapitole 3.2.2.
- **Centrum pro mladé** – instituce, která má na starosti systematickou koordinaci aktivit (napříč různými sektory), které jsou zaměřené na vzdělávání a podporu zaměstnanosti mladých. Tato pobočka je složena ze zástupců Job center, zdravotnictví a sociálních služeb a ze vzdělávání. Centrum je umístěno přímo ve vzdělávacích institucích.
- **Společnosti** – potenciální zaměstnavatelé a klíčoví spolupracovníci s Job centry. Díky spolupráci mohou Job centra umísťovat uchazeče o zaměstnání na volná pracovní místa. Tedy dochází k efektivnímu propojení mezi trhem práce a uchazeči o zaměstnání.
- **A-Kasse** – dobrovolné pojištění v případě nezaměstnanosti, které nabízí 27 pojišťoven v DK. Vyplácí podporu v nezaměstnanosti, dagpenge, více v kapitole Aktivní politika v DK.
- **Sociální partneři** – zahrnuje členy Regionální rady zaměstnanosti, kteří poskytují poradenství pracovníkům Job centra a vzdělávacím

institucím. Angažují se také v tvorbě politiky zaměstnanosti na celostátní úrovni. Jsou zapojeni i do vzdělávacího sektoru.

- **Regionální centra pro růst** – reprezentují partnerství mezi regiony, obcemi, obchodními organizacemi, vzdělávacími institucemi a sociálními partnery. Tato centra jsou zodpovědná za většinu priorit ESF v DK na základě strategií regionálního rozvoje a růstu.

Na závěr uvádíme v Tabulka 7 přehled nástrojů APZ pro mladé nezaměstnané včetně jejich stručné charakteristiky.

Podpůrná opatření pro lepší integraci na trh práce		
Nástroj	Cíl	Cílová skupina
Stáže pro absolventy	Zvýšit možnosti uplatnění mladých na trhu práce skrze osvojení kompetencí v praxi. Zároveň se skrze stáž vytvoří propojení (sít') mezi absolventy a pracovním trhem. Skrze stáže se zvyšuje jejich šance na úspěch na trhu práce.	Nezaměstnaní absolventi polytechnických oborů a vyššího vzdělávání
Dotovaná pracovní místa	Cílem je posílit osobní, sociální, jazykové, ale i technické dovednosti. Dotovaná pracovní místa jsou v soukromém sektoru na max. jeden rok, ve veřejném sektoru max. šest měsíců.	Nezaměstnaní registrovaní v Job centru
Stáže ve firmách	Cílem je přiblížit nezaměstnané k zaměstnání skrze získání praxe ve firmě a získání a rozvoj dovedností. Stáže trvají 4–13 týdnů.	Nezaměstnaní registrovaní v Job centru, kteří nedosáhnou na dotované pracovní místo
Výměna pracovní pozice - jobrotation	Jedná se o umístění nezaměstnaného na pracovní místo, které je uvolněno díky vzdělávání zaměstnance. Více v kapitole 3.2.	Nezaměstnaní registrovaní v Job centru
Zvyšování kvalifikace skrze nové zaměstnání	Nezaměstnaný se může ucházet o místo, pro které nesplňuje všechny požadavky. Pokud je přijat, Job centrum uhradí náklady na školení vedoucí k osvojení potřebných dovedností pro danou pozici. Více v kapitole 3.2.	Nově zaměstnaní mladí do 30 let a osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností.
Centra stáží	Pokud si studenti sami nezařídí stáž/praxi ve firmě, Centrum stáží jim pomůže tuto mimoškolní praxi zajistit. Tato praxe bude doplňovat praxi poskytovanou ve škole. Cílem center je zvýšit počet mimoškolních stáží. Těchto center je 51 a vznikla v roce 2013. Studenti odborných škol mají získat v průběhu studia co nejvíce praxe přímo ve firmách, aby se zvýšila jejich šance na uplatnění na trhu práce a zároveň je to motivovalo k dokončení školy.	Studenti odborných škol, kteří si sami nezajistili odbornou praxi ve firmách

Tabulka 7 – Podpůrná opatření pro lepší integraci na trh práce
Zdroj: (Ministry of Employment of Denmark, 2014)

Můžeme říci, že DK již před přijetím programu Záruk pro mládež provádělo v této oblasti řadu reforem. DK již nyní splňuje podmínky a má nástroje pro naplnění Záruk pro mládež. Vytvořilo systém včasné intervence, systém nabídky vzdělávání pro nezaměstnané a podmínky pro usnadnění vstupu na trh práce. V centru politiky zaměstnanosti mladých se DK zaměřuje na úsilí, aby mladí dokončili a dokončovali vzdělání, jelikož mezi nezaměstnanými je velké procento osob s nedokončeným vzděláním. Stejně tak jako ČR i DK se potýká s nesouladem mezi poptávkou na trhu práce a nabídkou ve vzdělávání, proto se snaží podporovat duální vzdělávání, jakožto dialog mezi vzdělávacími institucemi a zaměstnavateli. DK klade důraz na rychlou intervenci v nezaměstnanosti, mezi kterou např. patří pohovor s pracovníkem Job centra do jednoho týdne ode dne, kdy se nezaměstnaný registroval. Do jedno měsíce obdrží nabídku možných aktivit v nezaměstnanosti.

7.5 Vybrané nástroje pro vzdělávání nezaměstnaných

7.5.1 Kurzy vedoucí ke zvýšení šancí na trhu práce v ČR

- 1) Rekvalifikace** – Zákon o zaměstnanosti definuje rekvalifikaci jako získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Rekvalifikací je také získání kvalifikace u osob, které dosud žádnou kvalifikaci nezískaly. ÚP ČR (2014) uvádí, že 60 % uchazečů, kteří úspěšně zakončí některý z rekvalifikačních kurzů, se podaří získat během jednoho roku nové zaměstnání.

Tyto kurzy musí být akreditované MŠMT a rekvalifikace jsou řízené MPSV. Vykonávají je např. školy, rekvalifikační zařízení a jiná zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem. Rekvalifikace zájemců a uchazečů o zaměstnání (tedy osob registrovaných na úřadech práce) zajišťuje ÚP na základě písemné dohody a tyto kurzy také financuje, eventuelně proplácí i náklady spojené s rekvalifikací. Rekvalifikace neprobíhají pouze u nezaměstnaných, ale také u zaměstnanců (zaměstnanecká rekvalifikace), u kterých je rekvalifikace rozšířením nebo zvýšením stávající kvalifikace. (Zákon o zaměstnanosti)

Pokud se jedinec zúčastní rekvalifikace zprostředkované ÚP, má dle Zákona o zaměstnanosti nárok na podporu při rekvalifikaci, pokud splní podmínku pro udělení této podpory (vykonával dvanáct měsíců zaměstnání v rozhodném období, případně jsou uvedené výjimky, které zaměstnání nahrazují, jako je např. rodičovská dovolená). Absolventi škol, kteří nepracovali, však na tuto podporu nemají nárok, stejně tak i na podporu v nezaměstnanosti (velký rozdíl oproti DK⁴⁴). Rekvalifikační vzdělávání zajišťují různé organizace od formálních vzdělávacích institucí, po soukromá a nezisková zařízení. Účastníkem může být osoba nezaměstnaná, ale také osoby, které se rozhodly rozšířit svou kvalifikaci.

V dnešní době je řada rekvalifikačních projektů zajišťovaná skrze finanční prostředky ESF. Akreditované rekvalifikační kurzy jsou zakončené zkouškou, na základě které je vydán certifikát o profesní kvalifikaci odpovídající Národní soustavě kvalifikací. Vzhledem k tomu, že rekvalifikační kurzy jsou propojené s Národní soustavou kvalifikací, může absolvent rekvalifikace získat i úplnou profesní kvalifikaci. Na základě získaných profesních kvalifikací v rekvalifikaci může absolvovat příslušnou maturitní nebo učňovskou zkoušku na odpovídající škole (o tom jsme se již zmiňovali v kapitole 7.2.1. v souvislosti s dalším vzděláváním). MPSV odkazuje na seznam dostupných rekvalifikací např. na portál www.eu-dat.cz, který je databází aktivit dalšího vzdělávání. (MPSV, © 2002-2015; Vyhnánková, 2007)

MPSV se v následujících letech musí zaměřit na aktualizaci nabídky rekvalifikací a přizpůsobit ji také regionálním potřebám a aktuálním požadavkům trhu práce. Zároveň by rekvalifikace měla být postavena tak, aby účastník byl vzděláván pouze v oblastech, které potřebuje ke složení závěrečné zkoušky. Tedy flexibilnější složení rekvalifikačních programů. (MPSV, 2014b)

⁴⁴ Absolventi škol, pokud splní podmínky dané zákonem (např. max. věk 30let, doba studia min. 18 měsíců a 20 h/týden), mají nárok na podporu v nezaměstnanosti)

Druhy rekvalifikací (MPSV ČR, © 2008; MPSV, © 2002-2015):

- **Profesní rekvalifikace** – zabezpečuje získání nové kvalifikace pro vykonávání konkrétní profese. Dělí se na dělnické profese a na kvalifikace v technicko-hospodářských profesích.
- **Doplňková/rozšiřující rekvalifikace** – umožňuje rozšíření již získané kvalifikace v určité profesi, včetně jejího zvýšení. Jedná se např. o získání svářečského průkazu, znalostí pro obsluhu počítače.
- **Obnova kvalifikace** – rekvalifikace, která vede k udržení či obnově již získané kvalifikace, jejíž platnost je časově omezena předpisy či normami, např. obnova (prodloužení platnosti) kvalifikace svářeče nebo obnova kvalifikace, kterou držitel fakticky ztratil, jelikož ji dlouhou dobu nevykonával.
- **Příprava k podnikání** – rekvalifikace, která připravuje účastníky k zahájení samostatné výdělečné činnosti. Nejedná se pouze o dílčí kurz základů podnikání, ale zahrnuje celou škálu kurzů potřebných pro zahájení podnikání.
- **Specializovaný rekvalifikační kurz pro osoby se zdravotním postižením** – jedná se o rekvalifikační kurz pro osoby se zdravotním postižením, kterým byl tento typ rekvalifikace doporučen v rámci pracovní rehabilitace.
- **Kurzy IT** – mohou být jak profesní kvalifikací (např. programátor) nebo rozšiřující rekvalifikací.
- **Nespecifická rekvalifikace** – rekvalifikační kurzy pro absolventy škol, kteří se neuplatnili se svou kvalifikací na trhu práce. Rekvalifikace je zaměřena na počítačovou uživatelskou i programátorskou gramotnost, management, marketing, účetnictví, bankovníctví, systém práce s lidmi a přípravu na soukromé podnikání v kombinaci s intenzivní jazykovou přípravou. Nespecifická rekvalifikace je vždy zaměřena na přípravu uchazeče o zaměstnání tak, aby se zvýšila jeho zaměstnatelnost na trhu práce, nesmí zahrnovat poradenské a motivační aktivity.
- **Zaměstnanecká rekvalifikace** – rekvalifikace zaměstnanců na základě požadavků zaměstnavatele.

2) Další kurzy vedoucí ke zvyšování šancí na uplatnění na trhu práce

V ČR hovoříme o tzv. neakreditovaných kurzech. Jedná se o kurzy, které také přispívají k rozvoji potenciálu a mají souvislost s uplatněním na trhu práce. Zahrnují různé kurzy soft a hard skills (měkké a tvrdé dovednosti). U nezaměstnaných se setkáváme v oblasti měkkých dovedností s kurzy komunikačních dovedností ve verbální i neverbální rovině, prezentace a sebereprezentace, sebekoučování, asertivní dovedností a řešení konfliktů. V rámci osvojování měkkých dovedností se konkrétně zaměřují např. na přípravu na pohovor, sestavení CV a motivačního dopisu. Dále skrze sebekoučování nalézt své cíle profesní kariéry a k tomu dobře zvolit své zaměření. Z oblasti tvrdých dovedností můžeme uvést např. kurz finanční gramotnosti nebo kurzy pracovněprávních vztahů. Neakreditované kurzy absolvují nezaměstnaní nejčastěji v rámci projektů ESF, ale také si tyto kompetence mohou nezaměstnaní osvojit účastí v Job klubu, které provozují ÚP.

7.5.2 Zvyšování kvalifikace v DK

V DK se nepoužívá pojem rekvalifikace, ale pojem „zvyšování kvalifikace“ (opkvalificering). Tento pojem zahrnuje různé formy vzdělávání, které vedou ke zvýšení kvalifikace. Cílem zvyšování kvalifikace je najít a rozvíjet profesní, sociální a jazykové dovednosti tak, aby jedinec mohl najít snadněji zaměstnání. Z hlediska vzdělávání nezaměstnaných bychom vyzdvihli zejména AMU – tedy vzdělávací kurzy pro potřeby trhu práce. Pro osoby bez kvalifikace se pak jedná o přípravné vzdělávání, základní vzdělávání pro dospělé, vyšší přípravná zkouška a odborné vzdělávání (EUV), které je určeno pro nevyučené osoby nebo pro osoby, které chtějí získat vzdělání v jiném oboru. Systému vzdělávání pro dospělé jsme se věnovali v kapitole 7.2.2, níže uvádíme už jen vybrané příklady.

- 1) AMU – Vzdělávací kurzy pro trh práce** – tyto kurzy bychom mohli přirovnat k rekvalifikaci v českých podmínkách. Vzdělání je určeno osobám s kvalifikací i bez kvalifikace, zaměstnaným i nezaměstnaným.

Vzdělávání je skrze krátkodobé kurzy, které vedou k osvojení různých relevantních kompetencí (kurzy jsou nabízeny v různých oborech, v nabídce je přes 3000 kurzů), s ohledem na potřeby trhu práce. Příkladem vzdělávacího oboru může být pedagogika, konkrétním vzdělávacím programem je např. Pedagogická práce s dětmi a mládeží a tento program se skládá z řady specifických kurzů (práce s dětmi s fyzickým handicapem, řešení konfliktů v pedagogické práci). Některé programy dávají možnost navázat studijním programem odborného vzdělávání a absolvent může získat různé druhy uznávaných certifikací. Vzdělávání je teoretické v kombinaci s praktickou výukou v dílnách.

Vzdělávání je zpoplatněno, ale pro některé skupiny je poskytováno zdarma (např. osoby pobírající podporu v nezaměstnanosti mají nárok na šest týdnů bezplatného vzdělávání nebo osoby, kterým je to stanoveno Job centrem) a zároveň je možné žádat o příspěvek na dopravu. Kurzy jsou v různé kvalifikační úrovni 2–5, dle dánského kvalifikačního systému. Kurzy mohou být v rozsahu jeden den až šest týdnů, některé trvají i déle. Jsou poskytovány např. tzv. AMU centry, školami a jinými institucemi i soukromými, které mají oprávnění tyto kurzy poskytovat. Tuto formu vzdělávání využívají také různé firmy, aby zvýšily kompetence svých zaměstnanců. (Digitaliseringsstyrelsen, 2015; Undervisnings Ministeriet)

- 2) Další kurzy** – Job centra a A-kasse nabízejí možnosti kurzů zaměřených např. na tvorbu životopisu a hledání práce. Tedy stejná nabídka, se kterou se setkáváme v ČR.

7.5.3 Stáže

Vzdělávání skrze stáže můžeme vnímat ve dvou rovinách. Stáže v rámci počátečního vzdělávání a stáže po ukončení počátečního vzdělávání jako nástroj dalšího vzdělávání. My se budeme věnovat stážím jako nástroji dalšího vzdělávání.

Jak uvádí FDV (2013), stáže propojují svět vzdělávání se světem práce. Stáže mají přinést skrze vzdělávání praxí, zejména pak mladým lidem, možnost získat zkušenosti v reálném pracovním prostředí, doplnit chybějící praxi a získat pracovní návyky. Tak pomáhají zvyšovat zaměstnanost a usnadňují vstup na trh práce. Zároveň stážista naváže kontakt s potenciálním zaměstnavatelem a rozšíří si svou sociální síť. Skrze stáž může získat i nabídku zaměstnání. Stáže jsou vnímány jako klíčový nástroj Záruk pro mládež, jelikož právě chybějící praxe a zkušenosti jsou jedním z hlavních důvodů nezaměstnanosti mladých.

Stáže mají svůj význam i pro osoby, které jsou zaměstnané a chtějí si rozšířit svou kvalifikaci. Jsou vhodné i pro osoby, které zvažují např. změnu profese a chtějí si danou profesi vyzkoušet. Osoby vracející se po delší době na trh práce mohou stáže využít k navracení se do svého oboru a zjištění, co se v jejich oboru po dobu jejich absence změnilo. (Digitaliseringsstyrelsen, 2015; (FDV, 2014)

Nemůžeme opomenout ani kritiku stáží. Např. kritizuje se nedostačující vzdělávací obsah a kvalita stáží a objevily se i neadekvátní pracovní podmínky, to bylo zjištěno na základě studie v členských státech EU⁴⁵.

⁴⁵ Problémy, ale i výhody, v oblasti stáží potvrdil také výzkum provedený společností Eurobarometr v roce 2013 mezi osobami ve věku 18–35 let. Výzkum ukázal, že např. 67 % osob nedostalo za svou stáž finanční kompenzaci, z těch co obdrželi, pak 58 % říká, že obdržené finance nepokryly základní náklady na živobytí. 81 % dotázaných potvrdilo, že se naučili nové užitečné věci, ale na druhé straně stojí 18 % stážistů, pro které v tomto ohledu stáž přínosná nebyla. Zároveň 71 % uvedlo, že jim stáž pomohla nebo pomůže najít práci (27 % bylo po stáži nabídnuto zaměstnání). Z výzkumu dále vyplynulo, že 30 % stáží proběhlo nestandardně např. z hlediska kvality pracovních podmínek (např. 19 % neměli srovnatelné pracovní zázemí s běžnými zaměstnanci) nebo s ohledem na obsah vzdělávání. V DK absolvovalo stáž 38 % dotázaných, v ČR pouze 9 % (celkem 46 % dotázaných absolvovalo stáž). Můžeme tedy vidět, že ČR je podprůměrem. Zároveň účast ve stážích je více u absolventů vysokých škol. Zároveň většina preferuje stáž až po ukončení studia. Ukázalo se, že nejsou příliš časté stáže v zahraničí (důvody jsou např. finanční, nezáměr a jazykové nedostatky). Nedostatečné jazykové kompetence jsou alarmující zejména v ČR, kdy 29 % dotázaných uvedlo jako důvod nedostatečné jazykové dovednosti, průměr za výzkum je 14 % a v DK se jedná pouze o 6 %). Průměrná délka stáží je 1 – 3 měsíců a 91 % potvrzuje, že měli mentora, na kterého se mohli obrátit. (Eurobarometr, 2013)

Zároveň někteří poskytovatelé stáží pohlíží na stáže jako na možnost získat levnou pracovní sílu a v ČR jsou stáže pro poskytovatele finančně výhodné a docházelo k jejich zneužívání. Aby se zabránilo zneužívání tohoto systému a zajištění kvality stáží, byl vytvořen Rámec kvality stáží. V ČR se zlepšením kvality stáží zabývá FDV. (Evropská komise, 2013b)

Stáže v ČR

Stáže v ČR nejsou ukotvené v zákoně jako nástroj politiky zaměstnanosti. Jsou však jako nástroj APZ hojně užívány v rámci cílených programů k řešení nezaměstnanosti. Tyto programy většinou zahrnují projekty, které jsou financované z ESF. Poskytování stáží se tedy liší v závislosti na konkrétním projektu. Stáže poskytují některé úřady práce v rámci svých regionálních projektů. Zároveň se stáže staly jednou z priorit Záruk pro mládež v ČR a konkrétní podporou stáží, v rámci této strategie, mají být např. příspěvky pro poskytovatele stáží.

Celorepublikovým poskytovatelem stáží je příspěvková organizace MPSV, kterou je Fond dalšího vzdělávání, kterému se více věnujeme v kapitole 9.4. V oblasti stáží je důležitým prvkem, jelikož FDV se snaží ukotvit stáže v legislativě jako nástroj APZ. Prezентují stáže jako inovativní formu dalšího profesního vzdělávání, tj. „vzdělávání praxí“. Chtějí vytvořit celonárodní systém stáží, který bude dostupný a povede ke zvyšování kvalifikace a ke zvyšování šancí na uplatnitelnost na trhu práce. Konkrétními projekty, které poskytují stáže, jsou Stáže ve firmách - vzdělávání praxí 1–2 a Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání (více o těchto projektech naleznete v kapitole 9.4. (FDV, 2014)

Stáže v DK

Stáže ve firmách jsou zprostředkovány Job centry a jedná se o nástroj APZ, který je ukotven v zákoně. Stáže trvají v rozsahu 4–13 týdnů (většinou 37h/týden), osoby mladší 18 let mohou absolvovat stáž až na 26 týdnů. Stáže do čtyř týdnů jsou určeny pro osoby, které pobírají podporu v nezaměstnanosti nebo sociální podporu. Osoby, které pobírají sociální podporu a chybí jim pracovní zkušenosti nebo jsou dlouhodobě nezaměstnané, mohou absolvovat stáž v rozsahu až třináct týdnů. Stáže

mohou poskytovat veřejní a soukromí zaměstnavatelé. Stáže jsou realizované na základě smlouvy mezi Job centrem a společností, která poskytuje stáž. Stážista je v průběhu stáže pojištěn, toto pojištění zajišťuje Job centrum. Stážista získává v průběhu finanční podporu, která odpovídá výši části podpory v nezaměstnanosti nebo výši sociální podpory, kterou by v daném období pobíral. Společnosti stážistovi nic nevyplácí. Zároveň společnosti nezískávají paušálně ekonomické výhody za poskytnutí stáže (např. v rámci projektu FDV Stáže ve firmách jsou stanovené fixní částky pro každou část, které jsou určeny na zařízení stážistova pracovního místa a mzdu mentora). Společnosti mohou v některých speciálních případech získat příspěvek na nákup pracovních pomůcek. Pokud stážista potřebuje ke své stáži mentora, je možné si v některých případech zažádat o zaplacení jeho mzdy. (Bekendtgørelse nr. 990; Beskæftigelsesministeriet, 2013 Digitaliseringsstyrelsen, 2015)

Shrnutí kapitoly 7

Vzdělávání nezaměstnaných se zaměřením na mladé lidi

Vzdělání vnímáme jako prevenci nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti je tím vyšší, čím nižší je dosažené vzdělání, to potvrzují výsledky Eurostatu i ČSÚ. Současný trh práce však vyžaduje změny ve vzdělávacích systémech, aby se sladily požadavky trhu práce a dovednosti pracovní síly. Klade se důraz na celoživotní vzdělání, aby vzdělávání neskončilo ukončením počátečního vzdělávání. Je důležité rozvíjet systém dalšího vzdělávání, jelikož to je nástroj ke zvýšení konkurenceschopnosti a vede k lepšímu uplatnění na trhu práce.

Vzdělávání nezaměstnaných v ČR je nejvíce zastoupené neformálním vzděláváním, které obsahuje rekvalifikační kurzy, stáže a další formy vzdělávání (mimo rámec formálního vzdělání). V DK je systém vzdělávání dospělých součástí ukotveného vzdělávacího systému. Z hlediska vzdělávání nezaměstnaných bychom vyzdvihli zejména AMU – vzdělávací kurzy pro potřeby trhu práce. Pro osoby bez kvalifikace se pak jedná o přípravné vzdělávání, základní vzdělávání pro dospělé, vyšší přípravnou zkoušku a odborné vzdělávání (EUV), které je určeno pro nevyučené osoby nebo pro osoby, které chtějí získat vzdělání v jiném oboru.

Se vzděláváním úzce také souvisí poradenství, které také patří mezi nástroje APZ. Setkat se s ním můžeme jak v počátečním vzdělávání (kariérové poradenství), tak i dalším vzdělávání (profesní poradenství). ČR si klade za cíl zlepšit systém kariérového a profesního poradenství, jelikož nejsou jasně vymezené kompetence. V DK poskytuje kariérové poradenství primárně Poradna pro volbu vzdělání, která je trvalou součástí vzdělávacího systému.

V této kapitole jsme se věnovali také Zárukám pro mládež, které jsou strategií EU pro řešení nezaměstnanosti mladých a zavázaly se jej plnit ČR i DK. Jejich součástí je zajištění dalšího vzdělání, učňovského programu, stáže nebo nabídky vzdělávání. Z hlediska dalšího vzdělávání je důležité se zaměřit na doplnění chybějících dovedností, které požaduje trh práce a u osob, které mají nízké vzdělávání zajistit získání kvalifikace. V současné době se klade velký důraz na vzdělávání praxí skrze stáže ve firmách, jelikož jedním z velkých problémů mladých jsou chybějící pracovní návyky a pracovní zkušenosti. Stáže tak umožňují získat zkušenosti v reálném pracovním prostředí.

8 Finanční nástroje EU pro řešení nezaměstnanosti

Již několikrát jsme uváděli, že prostředky EU tvoří neopomenutelnou část financování APZ, zejména pak v ČR, v DK se jedná pouze o marginální část. Níže se budeme proto zabývat finančními nástroji EU, které souvisí s problematikou zvyšování zaměstnanosti. Větší část věnujeme strukturálním fondům, kam patří ESF. Dále pak popíšeme jednotlivá operační období v ČR a DK.

8.1 Program EU pro zaměstnanost a sociální inovace (EaSI)

EaSi financuje činnosti na úrovni EU, pro vnitrostátní aktivity je určen ESF. Tento program zahrnuje tři, dříve samostatně stojící nástroje, kterými jsou: Program pro zaměstnanost a sociální solidaritu PROGRESS, dále EURES, tj. Evropská síť veřejných služeb zaměstnanosti a Evropský nástroj pro mikrofinancování Progress. (Evropská komise, 2014c)

Z hlediska přímého řešení nezaměstnanosti mladých je pro nás zajímavý zejména EURES. **EURES** je Evropská síť veřejných služeb zaměstnanosti. Podporuje pracovní mobilitu mimo hranice své země. EURES zahrnuje webový portál, který nabízí volná pracovní místa registrovaných zaměstnavatelů v rámci EU (také Island, Norsko, Švýcarsko a Lichtenštejnsko) a na portál mají uchazeči možnost vyvěsit svůj životopis. Dále pak poradci EURES zajišťují poradenství pro uchazeče o zaměstnání a zprostředkovatelské služby zaměstnavatelům. Pro podporu zaměstnanosti mladých je otevřen speciální program „Tvoje první práce přes EURES“. Tento program je určen mladým ve věku 18–30 let, kteří touží po zaměstnání za hranicemi své rodné země a zároveň má tento projekt podpořit zejména střední a malé podniky, jakožto zaměstnavatele. (Evropská komise, 2014c)

PROGRESS je Program pro zaměstnanost a sociální solidaritu. Podporovanými oblastmi jsou zaměstnanost, sociální ochrana a začlenění, pracovní podmínky. Zejména se jedná o podporu analytické činnosti v těchto oblastech, šíření informací a výměnu znalostí (na státní nebo mezinárodní úrovni). Prostředky mohou být také využity na testování nových řešení v oblasti zaměstnanosti mládeže nebo řešení pro sociální začleňování. Žadatelem mohou být veřejné i soukromé instituce. (MPSV, 2015)

Progress neboli Evropský nástroj pro mikrofinancování. Tento program rozšiřuje nabídku mikroúvěrů pro rozvoj nebo zahájení malých podniků. Finanční prostředky jsou poskytovány bankovním institucím (ti se stanou poskytovateli mikroúvěrů), aby se navýšil objem peněz poskytovaných v rámci půjček pro podnikatele a tím se zvýšily šance žadatelů pro získání půjčky. (European Commission, 2015)

8.2 Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci EGF

EGF poskytuje jednorázové příspěvky propuštěným zaměstnancům, kteří byli propuštěni v rámci hromadného propouštění v důsledku strukturálních změn v celosvětovém obchodu. Příspěvky mohou být poskytnuty jako pomoc při hledání zaměstnání, příspěvky na poradenství v oblasti profesionálního rozvoje, příspěvky na podporu mobility a podporu programů celoživotního vzdělávání a odbornou přípravu (rekvalifikace, školení, koučování, mentoring). EGF podporuje také podnikání a zahájení samostatně výdělečné činnosti. Prostředky mohou být také použity na podporu skupiny NEET. Na rozdíl od strukturálních fondů je nabízená podpora z EGF určena přímo jednotlivcům a je jednorázová a časově omezená. (European Commission, 2015);

8.3 Strukturální fondy, ESF

Evropský sociální fond (ESF) je jeden ze strukturálních fondů, které zajišťují realizaci základních politik EU, kterými jsou hospodářská a sociální soudržnost. Strukturální fondy mají vést ke snižování ekonomických a sociálních rozdílů jednotlivých členských států, proto můžeme níže vidět, že DK získává mnohem méně prostředků než ČR. Evropské strukturální fondy se zaměřují na strategické, dlouhodobé cíle, jelikož se podporou projektů např. v oblasti celoživotního vzdělávání snaží předvídat a řešit sociální dopad průmyslových změn. ESF pak podporuje APZ a sociální začleňování. Fond přispívá k dosažení cílů strategie Evropa 2020. Cílovou skupinou ESF je hlavně mládež, dlouhodobě nezaměstnaní, ženy a sociálně znevýhodněné skupiny. (European Commission, 2015; Kostka, 2010; MMR ČR, 2015; Vyhnánková, 2007)

Fungování ESF je založeno na operačních programech (dále OP), které si vytváří konkrétní stát, musí odpovídat cílům EU a následně je schvaluje Evropská komise. Každý OP je spolufinancován z rozpočtu konkrétního státu. V letech 2007–2013 měly OP přispět k dosahování cílů Lisabonské strategie, cíle do roku 2010. Aktuální je dosahování cílů strategie Evropa 2020, tomu mají pomoci OP 2014–2020.

Globálním cílem strategie Evropa 2020 je dosáhnout hospodářského růstu a vyšší zaměstnanosti, např. skrze zvyšování úrovně kvalifikace a celoživotního vzdělávání (Evropská komise, 2014a). Konkrétně můžeme hovořit o opatřeních pro boj s nezaměstnaností se zvláštním zaměřením na mladé lidi (+ zvláštní iniciativa na podporu skupiny NEET), nabízení stáží a učňovského vzdělávání pro rekvalifikaci a zvyšování kvalifikace, vzdělávání, podpory sociálního začleňování

Obecným cílem ESF pro operační období 2014–2020 je investovat do zdokonalování dovedností obyvatel Evropy a zvýšení zaměstnanosti (Evropská komise, 2014c). ESF také podporuje provádění systému Záruky pro mladé, o kterých více pojednáváme v kapitole 7.4 (Evropská komise, 2013a; Kostka, 2010).

Pro podporu zaměstnanosti neslouží pouze OP ESF, ale také regionální operační programy, které zmíníme níže. ESF je ale pro tuto diplomovou práci velice důležitým pilířem, jelikož je klíčový ve financování nástrojů APZ ČR.

8.3.1 Strukturální fondy ČR

Níže naleznete stručné charakteristiky operačních programů v ČR, které vnímáme jako důležité pro podporu zaměstnanosti.

2007–2013

Pro oblast podpory zaměstnanosti jsou pro nás důležité v tomto období OP financové z ESF, kterými byly OP Vzdělávání a konkurenceschopnost (OP VK), OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), OP Praha adaptabilita (OPPA) a OP Praha konkurenceschopnost (OPPK). Celkem bylo alokováno 3,8 miliard € z EU a ČR přispělo 0,6 miliardy € (MPSV ČR, © 2008). Příklady projektů financovaných z těchto operačních programů uvádíme v kapitole 8.

Dalšími OP, které také podporovaly zvyšování zaměstnanosti, byly regionální OP (nejsou financové z ESF), např. Regionální operační program NUTS II Severozápad.

- **OP VK** se zaměřoval na oblast rozvoje lidských zdrojů prostřednictvím vzdělávání ve všech jeho rozmanitých formách, na podporu systému celoživotního učení, utváření vhodného prostředí pro výzkumné, vývojové a inovační aktivity a stimulace spolupráce participujících subjektů. Z tohoto operačního programu byla podporována oblast dalšího vzdělávání a již výše zmiňovaná oblast klíčových kompetencí absolventů, které mají zvyšovat šance pro uplatnění na trhu práce. (MŠMT, ©2000-2015)
- **OP LZZ** byl zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, profesního vzdělávání, začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech. Z oblasti podpory zaměstnanosti bychom vyzdvihli prioritní osy 1 -3 . (MPSV ČR, © 2008)
- **OPPA a OPPK** – OPPA se zaměřoval na zvýšení kvalifikace zaměstnanců, dále pak na integraci znevýhodněných osob na trh práce, na nové studijní programy do škol. U OPPK bychom zmínili podporu podnikání. Tento program byl určen pouze pro území Prahy. (MHMP, 2012)
- **Regionální operační programy** – Globálním cílem je zvýšení kvality fyzického prostředí a přeměna ekonomických a sociálních struktur regionu, jako předpoklad pro zvýšení atraktivity regionu pro investice, podnikání a život obyvatel. Tento globální cíl v sobě samozřejmě zahrnuje zvyšování zaměstnanosti a k tomu podporu potřebných opatření a nástrojů. (MMR ČR, 2015)

2014–2020

Toto operační období má přispět k naplnění strategie Evropa 2020 „Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění“. Národním cílem v této strategii je zvýšit zaměstnanost osob ve věku 20–64 let ze 70,4 % (údaj z roku 2010) na 75 % v roce 2020 a naplnit dílčí cíle, kterými jsou zvýšení zaměstnanosti žen, zvýšení zaměstnanosti starších, snížení nezaměstnanosti mládeže a snížení nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací (MPSV, 2014b). V tomto období jsou pro nás klíčové OPZ, dále pak OP VVV a OP Praha pól růstu. Ještě není možné čerpat prostředky z těchto operačních programů, jelikož nebyly vyhlášené výzvy (informace k 24. 4. 2015). Pro toto operační období bylo pro ESF ČR alokováno 5,1mld. € (MMR ČR, 2015). Vzhledem k tomu, že se jedná o aktuální operační období, věnujeme se popisu v delším rozsahu.

- **OP VVV** – z hlediska podpory zaměstnanosti zmíníme jednu z oblastí zaměřených tímto programem, kterou je „Rozvoj lepších kompetencí pro trh práce“. Aktivita tohoto programu má podpořit osvojování klíčových kompetencí (aktivizující formy učení, další vzdělávání pedagogických pracovníků, ale i pracovníků v neformálním vzdělávání) a relevantnost středoškolského vzdělávání k potřebám trhu práce, tj. podpořit také spolupráci škol a zaměstnavatelů a obsah vzdělávání přizpůsobit požadavkům trhu práce. Dalším cílem je podpořit kvalitu vysokoškolského vzdělání vůči potřebám trhu práce (čeští zaměstnavatelé nejsou spokojeni s absolventy VŠ v mezinárodním srovnání). (MŠMT, © 2013–2015)
- **OPZ** – bude podporovat tyto oblasti: zaměstnanost, rovné příležitosti žen a mužů, adaptabilitu zaměstnanců a zaměstnavatelů, další vzdělávání, sociální začleňování a boj s chudobou, modernizaci veřejné správy a veřejných služeb a podporu mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy (MPSV ČR, © 2008). OPZ je základním nástrojem pro politiku zaměstnanosti v letech 2014–2020 (MPSV, 2014b). Tento program je pro podporu zaměstnanosti klíčový, zejména pak jeho prioritní osa 1 „Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní

síly“. Ta se zaměřuje na: posílení APZ; modernizaci služeb zaměstnanosti; zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků; rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života; mobilitu pracovních sil. Konkrétně by se zvyšování zaměstnanosti mělo zaměřit na osoby nekvalifikované, znevýhodněné, mladé (realizace Záruk pro mládež), dlouhodobě nezaměstnané, ale také osoby starší. Mezi podporované aktivity patří např. poradenství, zprostředkování zaměstnání, bilanční a pracovní diagnostika, rekvalifikace (obnovení nebo změna stávající kvalifikace, po které již není poptávka na trhu práce), motivační aktivity, podpora flexibilních forem zaměstnání. U mladých do 25 let se aktivity budou zaměřovat hlavně na nabídku zaměstnání, dalšího vzdělávání, dokončení vzdělání, získání odborné praxe nebo stáže. (MPSV, 2015)

- **OP Praha pól růstu** - V oblasti podpory zaměstnanosti můžeme u tohoto programu zmínit podporu sociálního podnikání. Sociální podniky mají zvyšovat možnosti pracovního uplatnění osob vyloučených či sociálním vyloučením ohrožených. Každý sociální podnik je vázán veřejně prospěšným cílem, který je definován v jeho zřizovací listině. Tímto cílem může být právě zaměstnávání znevýhodněných osob a jejich sociální začleňování. (Odbor Evropských fondů MHMP, 2014)

8.3.2 Strukturální fondy v DK

Níže naleznete stručné charakteristiky operačních programů v DK, které vnímáme jako relevantní pro podporu zaměstnanosti.

2007–2013

Pro toto operační období mělo DK pouze dva OP, a to s cílem „Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost“. OP měly čtyři rámcové oblasti podpory: Rozvoj lidských zdrojů tato oblast je pro tuto DP důležitá); Vnik a rozvoj nových firem; Inovace, sdílení a rozvoj znalostí; Zavádění nových technologií (Erhvervs- og Byggestyrelsen, 2011).

První OP spadá mezi regionální operační programy a jeho název zní „Inovace a znalosti“. Druhým je OP Evropského sociálního fondu „Lepší a více práce“, pro který bylo alokováno 254 milionů € a DK přispělo téměř stejnou částkou (zásadní rozdíl oproti ESF ČR⁴⁶). Stejně jako v ČR, i zde měly tyto programy pomoci k naplnění cílů Lisabonské strategie a strategie Evropa 2020. Z EU bylo pro oba tyto programy poskytnuto 509,6 milionu €, 90 % prostředků bylo využito na podporu růstu regionů a 10 % na podporu konkurenceschopnosti. (Erhvervsstyrelsen, 2013, 2015)

- **OP „Více a lepší práce“** – hlavním cílem bylo zajistit více a lepších kompetencí, tedy zvyšování kvalifikace. Tím posílit konkurenceschopnost, zlepšit životní podmínky a zajistit, aby stárnutí populace nebylo překážkou v růstu (podpora starších lidí k delší ekonomické aktivitě). Dalším cílem byla podpora vytváření nových pracovních míst. Zároveň tento program podporoval investici do vzdělávání včetně celoživotního a do dovedností lidí (zaměstnaných i nezaměstnaných). Jelikož vzdělávání je způsob, jak zvýšit jejich vyhlídky na zaměstnání a podpořit lepší integraci do dánské společnosti. Dílčím cílem bylo zaměřit se na mladé nezaměstnané a s tím i lepší identifikace ohrožených žáků a žáků, kteří předčasně ukončují vzdělávání. Také podporoval podnikání u mladé populace, např. skrze úvěry. Dále se OP zaměřoval na pomoc imigrantům na trhu práce (zejména s jazykovými bariérami), vzdělávání a rozvoj dovedností (IT, manažerské dovednosti pro střední a malé podniky, technické dovednosti pro zvýšení produktivity), pomoc ženám, které pečují o děti. (Europa Kommissionen, 2012)

Tento program měl dvě priority (Europa Kommissionen, 2012):

1. Kvalifikovaná pracovní síla (lepší práce) – vytvořit podmínky pro kvalifikaci pracovní síly (školení zaměstnanců a podpora manažerských dovedností), aby se zlepšila konkurenceschopnost podniků a zaměstnanost. Zvyšování kvalifikace lze dosáhnout zlepšením odborného vzdělávání,

⁴⁶ Pro ČR bylo alokováno 3,8 mld. € a ČR přispělo 0,6 mld. €.

vysokoškolským vzděláním a zahrnutím více osob do dalšího vzdělávání. Důležité je, aby nabídka vzdělávacích oborů odpovídala potřebám organizací v daném regionu (jak oborově, tak úrovni kvalifikace).

2. Rozšíření pracovní síly (více práce) – DK se potýká nedostatkem kvalifikované síly v určitých odvětvích a regionech. Je důležité tyto mezery vyplnit skrze rozvoj lidských zdrojů. Zároveň je potřeba vytvořit podmínky pro zaměstnávání osob např. s handicapem, z jiného etnického prostředí či pro osoby starší.

- **OP Inovace a znalosti** – cílem tohoto regionálního operačního programu bylo: Inovace, podpora sdílení a vytváření znalostí. Podpora firem v zavádění nových produktů, procesů, organizace. Inovace vede ke zvýšení produktivity a růstu společnosti. Využívání nových technologií (nejen v oblasti IKT, ale také technologie pro zlepšení v oblastech energetiky a klimatu) a podpora vzniku a rozvoje nových podniků (to mělo přispět ke zvýšení zaměstnanosti). (Erhvervsstyrelsen, 2013)

2014–2020

Regionální a Sociální fond má v tomto období pomoci k naplnění cílů Evropa 2020, kterými jsou inteligentní, inklusivní a udržitelný růst. V DK jde zejména o zaměření na zvyšování ekonomického růstu ve všech dánských regionech (zlepšit situaci po ekonomické krizi v roce 2008), zvyšování produktivity a tvorbu nových pracovních míst. Program Regionálního fondu nese název „Inovativní a udržitelný rozvoj podniků“ a program Sociálního fondu nese název „Růst prostřednictvím vzdělávání a podnikání“. (Erhvervsstyrelsen, 2014b)

- **OP Růst prostřednictvím vzdělání a podnikání** – cílem tohoto OP je zvýšení počtu podnikajících osob, zvýšení zaměstnanosti, zvýšení pracovní mobility, zvýšení počtu osob s odborným a vyšším vzděláním a dalším vzděláváním. Budoucnost si žádá, aby nekvalifikovaná pracovní síla získala odborné vzdělání a kvalifikovaná pracovní síla získala vyšší vzdělání. Národním cílem je, aby 95 % Dánů mělo

minimálně středoškolské vzdělání. Zároveň je potřeba zajistit, aby studenti gymnázií měli širokou nabídku pro navazující studijní programy. ESF Z oblasti podpory vzdělávání bychom zejména vyzdvihli investici do všech oblastí vzdělávání s důrazem na dovednosti a celoživotní učení. Zejména pak usnadnit přechod ze vzdělávacího systému na trh práce, zajistit rovné příležitosti k celoživotnímu učení pro všechny věkové skupiny (formální i neformální vzdělávání) a podporovat vzdělávání skrze teorii a praxi získanou v reálném prostředí. Program má přispívat k inkluzi skrze zaměstnání a vzdělávání pro osoby sociálně vyloučené nebo ze sociálně znevýhodňujícího prostředí či osoby vzdálené trhu práce.

Projekty se zaměří na to, aby si účastníci osvojili nutné kompetence a sociální dovednosti nezbytné pro trh práce. Další iniciativou je podporované zaměstnání a funkce pracovního kouče. Zároveň je kladen důraz, aby více mladých lidí vstupovalo do odborných škol a mělo dostatek míst pro vykonávání odborné praxe ve firmách. Problém odborných škol je v nedostatku míst pro splnění praxe⁴⁷, která je nezbytná pro dokončení školy.

V oblasti podpory mladých v rámci tohoto programu má DK stanovené tyto priority: Školení a podpora podnikání mladých a podpora malých a středních podniků; Zlepšení kompetencí z odborného a dalšího vzdělávání tak, aby odpovídaly požadavkům trhu práce (podniky poukazují, že např. úroveň absolventů technických oborů nemá dostatečnou kvalitu a kompetence, které oni očekávají); Podpora znevýhodněných mladých k nabití potřebných schopností k dosažení vzdělání pro získání zaměstnání. DK má pro operační období 2014–2020 k dispozici 206 milionu €. (Erhvervsstyrelsen, 2014b; Ministry of Employment of Denmark, 2014)

- **OP Inovativní a udržitelný růst ve firmách** – Regionální operační program se zaměřuje na podporu malých a středních podniků (pomoci jim v rozvoji, růstu, automatizaci, digitalizaci a rozvinout

⁴⁷ Pro zlepšení situace byla vytvořena např. Centra stáží, která jsme uváděli v kapitole 7.4.2.

mezinárodní orientaci, podpořit inovaci – tato opatření přispějí také ke zvýšení zaměstnanosti a produktivitě), zlepšení energetické účinnosti a efektivní využívání zdrojů a snížit spotřebu energie (důraz na šetrnost k životnímu prostředí a snížit produkci CO₂. Projekty tohoto OP mají přispět ke zvýšení zaměstnanosti, k výzkumu a vývoji a také podpořit oblast energetiky a klimatu. Také má pomoci s naplněním cílů EU 2020, kterými jsou sociální začleňování a vzdělávání. (Erhvervsstyrelsen, 2014a)

Shrnutí kapitoly 8

Finanční nástroje EU pro řešení nezaměstnanosti

Pro podporu zvyšování zaměstnanosti slouží hlavně finanční prostředky ESF, který je jedním ze strukturálních fondů. Uvedli jsme charakteristiky OP pro období 2007–2013 a 2014–2020. Pro nové operační období připomeneme OP VVV, jehož jednou z priorit je rozvoj lepších kompetencí pro trh práce, další je OPZ, u kterého je zejména důležitá prioritní osa 1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly. DK má v tomto operačním období dva OP: Regionální OP Inovativní a udržitelný rozvoj podniků a OP z ESF OP Růst prostřednictvím vzdělání a podnikání. Všechny tyto OP, jak v DK a ČR, mají pomoci dosáhnout cílů Evropa 2020.

Jako zásadní rozdíl mezi ČR a DK můžeme vidět ve výši alokovaných prostředků pro ESF. Jak už jsme uvedli, strukturální fondy slouží k vyrovnávání rozdílů mezi členskými státy. DK poskytují ze svého státního rozpočtu velké množství finančních prostředků pro nástroje APZ, včetně i finanční podpory (tedy PPZ). Prostředky z ESF tvoří v dánské politice zaměstnanosti marginální část. Právým opakem je tomu v ČR, kde finanční prostředky z ESF tvoří nedílnou součást a stěžejní součást politiky zaměstnanosti. Samozřejmě i v ČR je řada nástrojů aktivní i pasivní politiky (např. rekvalifikace), které jsou garantované zákonem a jako takové jsou financovány ze státního rozpočtu. Ale velké množství nástrojů APZ je závislých na financování z ESF, stejně tak i realizace Záruk pro mládež.

9 Příklady projektů v ČR

Tato kapitola je věnována již konkrétním projektům, které přispívají k řešení nezaměstnanosti a zvyšování zaměstnanosti. Projekty jsou děleny podle subjektů, které je realizovaly. V závěru uvádíme souhrn aktivit s jejich charakteristikami, které byly v rámci těchto projektů uskutečňovány. Informace vychází z webového portálu ESF, projektových dokumentací a webových portálů konkrétních projektů. Zaměřili jsme se na projekty pro mladé nezaměstnané do 30 let.

9.1 Regionální projekty

Zde uvedeme příklady projektů realizovaných soukromým a neziskovým sektorem. Tyto projekty jsou nejčastěji realizované v oblasti Severozápad, kde je největší míra nezaměstnanosti a s tím samozřejmě spojený i vyšší počet nezaměstnaných mladých. Uvádíme projekty pro mladé do 25 let bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací (vzhledem k velkému množství realizovaných projektů uvádíme pouze několik příkladů). Většina uvedených projektů je financována z OP LZZ.

- **3K – Krok ke kariéře 1,2** – Regionální projekt (Ústecký kraj, realizován Selli, s.r.o.) financovaný OP LZZ, zaměřen pro nezaměstnané do věku 25 let bez praxe. Cílem je odstranit bariéry při vstupu na trh práce. Projekt je zaměřen na motivaci, pracovní diagnostiku, rekvalifikaci účastníků projektu a získání následné praxe ve firmách, na závěr je účastníkům zprostředkováno podporované zaměstnání. Realizační období projektu je 2012–2015. (MPSV ČR, © 2008)

Z hlediska vzdělávání můžeme v tomto projektu vyzdvihnout rekvalifikaci, která je nespecifická (akreditovaná MŠMT) a je zaměřena např. na počítačovou gramotnost, anglický jazyk, komunikační dovednosti, základy účetnictví, základy podnikání a právní minimum, marketing. Dále se jedná o vzdělávání skrze praxi, kdy každý absolvent absolvuje 640 h v reálném pracovním prostředí. (Selli, 2012)

- **Druhá šance je na Tobě** – Tento projekt je pro osoby do 25 let bez nebo s nízkou kvalifikací v Ústeckém kraji. Realizační období je 2013–2015. Cílem projektu je pomoci cílové skupině na trh práce skrze motivační aktivity, vzdělávací kurzy a zároveň nabídka dotovaných pracovních pozic.

Vzdělávání v tomto projektu probíhá skrze kurzy dílčí kvalifikace (údržba veřejné zeleně, dlaždič) a rekvalifikace (hospodyně). Kurzy bude realizovat Střední škola lodní dopravy a technických řemesel (můžeme zde tedy vidět příklad školy jako centra celoživotního učení). (MPSV ČR, © 2008)

- **Cool Job program pro mládež a Místo gauče volím kouče** – Projekty určené pro mladé do 25 let bez nebo s nízkou kvalifikací, dále pak pro mladé do 25 let z etnických menšin či z jiného sociokulturního prostředí, projekt je také určen mladistvým, kteří se dopustili trestného činu (probační program pro mládež). Projekt začíná koučováním a následným zařazením účastníka do rekvalifikace, následně projekt zprostředkuje dotované zaměstnání na 6 měsíců a zajistí praxi na tréninkových pracovištích (cukrář, restaurace, zahradnické práce). Projekty jsou realizovány Sociálně psychologickým centrem Mosty, v letech 2013–2015 a opět v Ústeckém kraji. (Mosty, o.s., 2014)

Vzdělávání nezaměstnaných probíhá skrze rekvalifikace a specializační kurzy uplatnitelné na trhu práce. Při vzdělávání jsou zohledněny specifické vzdělávací potřeby klientů. (MPSV ČR, © 2008)

- **Každý má šanci na nový začátek** – Určen pro mladé do 25 let bez nebo s nízkou kvalifikací z Moravskoslezského kraje (projekt také určen pro osoby nad 50 let s nízkou kvalifikací). Projekt je pod záštitou společnosti Rekval, s.r.o., jejíž činností je realizace akreditovaných vzdělávacích a rekvalifikačních kurzů. Projekt si klade za cíl motivovat a aktivizovat cílovou skupinu (včetně pracovní diagnostiky) a následně ji zařadit do rekvalifikačních kurzů a pomoci zprostředkovat zaměstnání. Rekvalifikační kurzy jsou např. chuva pro děti do zahájení školní docházky, asistentka. (MPSV ČR, © 2008)

- **Perspektiva pro mladé** – Ústecký kraj. Tento projekt je pro mladé do 25 let bez vyššího vzdělání, kteří jsou sociálně vyloučení nebo jim sociální vyloučení hrozí. Skrze projekt je jim nabízeno poradenství (diagnostika, semináře, kurzy finanční gramotnosti a motivačně aktivizační program), rekvalifikace a pro 52 % účastníků projektu bude zprostředkováno zaměstnání. Projekt společnosti COMÉNIA CONSULT MOST s.r.o., podpořen z OP VK, 2014–2015. (Coménia consult Most, 2015; MPSV ČR, © 2008)
- **Škola druhé šance** – Projekt je určen pro mladé do 25 let, kteří nezískali potřebné odborné vzdělání (po základní škole nenastoupili do sekundárního vzdělávání, vzdělání nedokončili nebo byli vyloučeni). Tento projekt má implementovat znalosti ze Švédska, kde školy druhé šance již fungují. Cílem projektu je, aby si účastníci osvojili praktickou znalost určité profese a následně ji mohli implementovat ve firmách. Firma po pilotním ověření se bude moci rozhodnout, zda účastníka projektu zaměstná. Projekt není zaměřen na získání dokladu o vzdělání, ale na praktické osvojení konkrétní profese. Realizátorem projektu je EDUCA International, financován je z OP LZZ, realizace 2012–2015. (EDUCA international, 2012)
- **Krok k samostatnosti** – Určeno pro osoby do 26 let, které vyrůstají bez rodin (tedy v dětských domovech). Cílem je zvýšit sociální a profesní dovednosti, pracovní poradenství, nácvik praktických situací a rozšíření kvalifikace a nalezení pracovního uplatnění. Projekt je realizován ve Zlínském a Olomouckém kraji o.p.s. Aktivně životem, v období 2013–2015. Vzdělávání nezaměstnaných je zde zastoupeno vzdělávacími kurzy, nácviky praktických situací a rekvalifikací. (MPSV ČR, © 2008)

9.2 Projekty ÚP

Národní individuální projekty realizované ÚP

- **Vzdělávání a dovednosti pro trh práce** – Do tohoto projektu se mohou zapojit uchazeči a zájemci o zaměstnání. Cílem projektu jsou preventivní aktivity zaměřené na prevenci evidence na ÚP či na snížení doby evidence a její opakovanost. Aktivity mají sloužit ke zvýšení šancí uplatnitelnosti na trhu práce skrze rekvalifikační kurzy a poradenství. V rámci poradenství jsou nacvičovány techniky pro komunikaci se zaměstnavateli a dále osvojení kompetencí pro vyhledávání vhodného zaměstnání. Rekvalifikace jsou zaměřené na získání dovedností potřebných pro trh práce s ohledem na aktuální poptávku. Realizace projektu v letech 2013–2015. (MPSV ČR, © 2008)

Projekty v rámci krajů realizované ÚP

Projektů v rámci regionů je velké množství, níže popisujeme některé z nich tak, abychom vystihli klíčové aktivity, které se v rámci těchto projektů realizují. Nejčastějšími klíčovými aktivitami jsou pak poradenství, rekvalifikace, kurzy soft skills a finanční gramotnosti a vzdělávání praxí ve firmách a následné zaměstnávání skrze tvorbu nových pracovních míst a společensky účelných pracovních míst.

- **Odborné praxe pro mladé do 30 let** – Praha. Projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání, absolventy, bez ohledu na úroveň vzdělání, do 30 let, kteří nemají potřebnou praxi. Projekt zajišťuje mladým poradenství a stáže ve firmách od tří do dvanácti měsíců a z projektu jsou financované mzdové náklady stážistů. Realizace projektu je v letech 2013–2015. (ÚP ČR, © 2002-2015)
- **Pracovní start pro mladé Pražany** – Projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání bez praxe nebo s praxí, účast v projektu je omezena vzděláním (minimálně střední vzdělání s výučním listem a max. bakalářské vzdělání). Projekt vytváří 48 společensky účelných pracovních míst, u kterých hradí zaměstnavatelům mzdové náklady. U deseti mladých osob může být podpořeno podnikání formou jednorázového příspěvku. V rámci projektu jsou realizované

motivační kurzy, možnost počítačové rekvalifikace a poradenství. Realizace projektu v letech 2013–2015. (ÚP ČR, © 2002-2015)

- **Rychlý návrat na trh práce – Praha.** Tento projekt se zaměřuje na dlouhodobě nezaměstnané, tedy osoby, které jsou evidované déle než pět měsíců. Max. věk pro účast je 50 let a min. vzdělání musí být střední s výučním listem. V rámci projektu je realizována pracovní diagnostika, motivační a profesní kurzy, poradenství. Zároveň jsou vytvořena a podporována společensky účelná pracovní místa a také podpora podnikání jednorázovým příspěvkem. Realizace projektu v letech 2013–2015. (MPSV ČR, © 2008)
- **Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Středočeském kraji –** Odborných praxí a případně rekvalifikací a poradenství se můžou v rámci tohoto projektu účastnit mladí do 30 let s nedostatečnou praxí (max. pracovní zkušenosti dva roky) bez ohledu na vzdělání. Projekt financuje zaměstnavatel mzdu mentora, který se věnuje stážistovi, stážista může v individuálních případech obdržet příspěvek na mzdu. Projekt je realizován krajskou pobočkou v Příbrami. Realizace projektu v letech 2013–2015. Obdobné projekty jsou realizované ve všech krajích. Jedním z těchto projektů je i Odborné praxe pro mladé do 30 let v Ústeckém kraji, který na rozdíl od výše uvedeného nabízí ještě tzv. Práci na zkoušku, kdy je zaměstnavateli částečně přispíváno na mzdu zaměstnaného. Zaměstnaný musí být alespoň na 20h, nejdéle však po dobu třech měsíců. Jestliže je zaměstnavatel s účastníkem projektu spokojen, může požádat o prodloužení příspěvku na mzdu. (MPSV ČR, © 2008; ÚP ČR, © 2002-2015)
- **Cílem je zaměstnání ve Středočeském kraji –** Projekt pro uchazeče o zaměstnání do 25 let s minimálně středním vzděláním s výučním listem a minimální praxí, tj. max. dvanáct měsíců. Účastníci prochází motivačními kurzy, získávají informace o pracovněprávních předpisech. V tomto projektu se také učí, jak správně napsat životopis, motivační dopis a jak vystupovat na pohovorech. Projekt nabízí rekvalifikace a poradenství a finančně (příspěvek na mzdové náklady) podporuje vytváření nových pracovních míst, kde účastníci projektu mohou získat praxi až po dobu dvanácti měsíců. Projekt také hradí

účastníkům náklady na cestovné, lékařské prohlídky a stravné, které jsou spojené s účastí v aktivitách projektu. Realizace projektu 2013-2015. (MPSV ČR, © 2008; ÚP ČR, © 2002-2015)

- **Moje příležitost v Jihočeském kraji** – Mladí uchazeči a zájemci o zaměstnání do 30 let měli možnost absolvovat různé poradenské a vzdělávací aktivity, po jejichž absolvování jim bylo zprostředkováno zaměstnání, ať už z aktuálních volných míst nebo byla finančně podpořena tvorba pracovních míst nových. Vzdělávací aktivity nezahrnovaly pouze rekvalifikační kurzy, ale navíc i kurzy zaměřené na měkké dovednosti, finanční gramotnost a pracovní právní vztahy. Projekt, tak jako předchozí, nabízel také poradenství a motivační aktivity. Realizace projektu 2011–2014. (MPSV ČR, © 2008; ÚP ČR, © 2002-2015)
- **První zaměstnání** – Nezaměstnaní absolventi (do dvou let od ukončení školy) z Vysočiny s minimální nebo žádnou praxí mají možnost na nově vytvořených pracovních místech získat chybějící praxi. Tato pracovní místa jsou dotovaná po dobu dvanácti měsíců. Předpokladem je, že si zaměstnavatel účastníka projektu ponechá i po vypršení dotace na pracovní místo. Pokud tak nemůže učinit, získá absolvent alespoň reference, které mu pomůžou na cestě k jinému zaměstnání. Realizace projektu 2013–2015, tento projekt navazuje na projekt Mladé šance. (MPSV ČR, © 2008; ÚP ČR, © 2002-2015)
- **Klíč k úspěchu v Pardubickém kraji** – Osoby do 30 let a nad 40 let skrze tento projekt mohly absolvovat poradenství „orientace na trhu práce“ (to zahrnuje i nastavení pracovních návyků a získání znalostí v pracovní právní oblasti, finanční a sociální), profesní bilanční diagnostiku, rekvalifikaci a bylo jim zprostředkováno zaměstnání. Realizace projektu 2011–2014. (MPSV ČR, © 2008; ÚP ČR, © 2002-2015)
- **Generační tandem - podpora generační výměny ve Středočeském kraji** – Podpora dvou ohrožených skupin na trhu práce v rámci jednoho projektu. Na jedné straně osoby nezaměstnané do 30 let bez praxe a na druhé straně zkušení zaměstnanci, kteří by mohli do 36 měsíců a méně nastoupit do starobního důchodu. Tyto dvě skupiny

mají možnost se zapojit do projektu a vytvořit generační tandem, v rámci kterého si předají znalosti. Cílem projektu je mezigenerační solidarita, přenos dovedností a znalostí v rámci generací a zabránit předčasnému odchodu do důchodu. Realizace projektu 2013–2015. (MPSV ČR, © 2008; ÚP ČR, © 2002-2015)

9.3 Projekty kraje

- **Komplexní program podpory mladých lidí na trh práce v Ústeckém kraji „Společně to dokážeme“** – Uchazeči o zaměstnání do věku 25 let a studenti posledních ročníků středních škol se mohou zapojit do tohoto projektu. Ten nabízí komplexní nástroje pro řešení: individuální a skupinové poradenství, individuální koučování, poradenské kluby, rekvalifikační a motivační kurzy, pomoc při hledání zaměstnání, setkávání s regionálními zaměstnavateli a pracovní ochutnávky u zaměstnavatelů. Pro podporu sebe prezentace je realizován inovativní program „YouTube-CV“. Cílem je podpořit zvýšení zaměstnanosti cílové skupiny na regionálním trhu práce. Projekt je realizován Ústeckým krajem, 2014–2015, OP VK. (MPSV ČR, © 2008; Ústecký kraj, 2015)

9.4 Projekty Fondu dalšího vzdělávání

Fond dalšího vzdělávání je příspěvkovou organizací MPSV. Základním posláním FDV je rozvoj dalšího profesního vzdělávání jakožto významné oblasti politiky zaměstnanosti a snaží se implementovat další profesní vzdělávání jako standardní součást vzdělávacího systému. Hlavním cílem je podpora zvyšování adaptability a flexibility lidských zdrojů na trhu práce. Zaměřují se na rozvoj klíčových kompetencí, které usnadňují sociální integraci a přístup občanů na trh práce. Za účelem naplňování tohoto cíle poskytují a zprostředkovávají další profesní vzdělávání a kariérové poradenství. Prostřednictvím stáží prosazují vzdělávání, které propojuje svět vzdělávání se světem práce a přímo zvyšuje uplatnitelnost občanů. Realizují analyticko-koncepční činnosti s vazbou na další profesní vzdělávání –

potřeba lepšího zacílení dalšího profesního vzdělávání podle požadavků pracovního trhu. Spolupracují zejména se zaměstnavateli (monitoring požadavků pro kvalifikaci lidských zdrojů) a s ostatními subjekty státní a soukromé sféry, které jsou činné v dalším profesním vzdělávání, a to i v mezinárodním kontextu politiky zaměstnanosti (např. komunikace s Evropskou komisí). FDV vytváří a realizuje projekty financované ze státního rozpočtu a z OP LZZ, OP VK. V současné době také připravujeme projekty pro nové operační období. (FDV, 2013; 2014)

- **Stáže ve firmách – vzdělávání praxí 1,2** – Projekt je určen pro absolventy bez praxe (primární cílová skupina), nezaměstnané (bez nutné registrace na ÚP), osoby vracející se na pracovní trh (např. rodiče po nebo během rodičovské dovolené), zaměstnaní, kteří si chtějí prohloubit kvalifikaci, stáž mohou absolvovat i osoby zdravotně znevýhodněné a zdravotně postižené (i přes propagaci zaměřenou na tuto cílovou skupinu, nezastupují v projektu velké procento). Účastníci projektu mají opět možnost získat chybějící praxi skrze stáže ve firmách a osoby nezaměstnané či vracející se na trh práce mají možnost poznat, co se v jejich oboru změnilo, nebo mohou získat zkušenosti z oboru jiného, ve kterém by rádi našli uplatnění. Stážistům se věnuje mentor (financovaný projektem) a stážistovi jsou proplácené náklady na cestovné, stravné, eventuálně ubytování. Cílem projektu je také zvýšit atraktivitu a povědomí o dalším profesním vzdělávání. V průběhu realizace se vytváří Národní katalog stáží, který se má stát nástrojem pro zvyšování kvalifikace. Připravují se také legislativní změny k dalšímu profesnímu vzdělávání. Stáže jsou v délce jednoho až šesti měsíců. Projekt je financovaný z OP VK, 2012–2015. (FDV, 2014; FDV Stáže ve firmách, 2015)
- **Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání 1,2** – FDV tímto projektem reaguje na problematiku nezaměstnanosti absolventů. Cílí na získání praktických zkušeností pro lepší uplatnitelnost na trhu práce. Žáci posledního ročníku středních škol a studenti posledních dvou semestrů vyšších odborných škol a vysokých škol

si absolvováním stáže (jeden až čtyři měsíce v závislosti na pozici stáže) zvyšují šance pro uplatnitelnost na trhu práce po ukončení jejich studia. Získávají praktické dovednosti a pracovní zkušenosti přímo ve firmách. Cílem projektu je propojit ve škole získané teoretické znalosti s praxí a seznámit se reálně s pracovním prostředím, aby se stali atraktivními potenciálními zaměstnanci. Účastníci projektu získávají možnost e-learningových kurzů měkkých dovedností, poradenství s personalistou a finanční odměnu 60 Kč/hodina (stáže jsou realizované na základě uzavření Dohody o provedení práce). Stážistům se věnuje mentor, jehož odměna je financována projektem. Projekt je financován z OP LZZ. Projekty probíhají v letech 2012–2015. (FDV, 2013; 2015)

- **Vzdělávání uchazečů v oblasti socioekonomických kompetencí** – Projekt si klade za cíl zvýšit úroveň socioekonomických kompetencí (finanční gramotnost a měkké dovednosti), a tím zvýšení šancí na získání a udržení zaměstnání. Dalším cílem je prevence předlužení a sociálního vyloučení a zvýšení motivace cílové skupiny pro obnovení či získání pracovních návyků. Cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci ÚP déle než pět měsíců. V rámci projektu budou účastníci proškoleni v této oblasti a vybraní mohou projít rekvalifikačním kurzem „Lektor dalšího vzdělávání a Konzultant pro prevenci předlužení v osobních financích“. Projekt je financován z OP LZZ, 2012–2015. (FDV, 2014; FDV život bez dluhů, 2015)
- **Pracovní návyky jako komplex individuálního poradenství, cíleného zaškolení, aktivizace místních aktérů a rozvoje potenciálu vybraných lokalit** – Tento projekt z hlediska sociální pedagogiky vnímáme jako velmi přínosný, a to zejména díky zapojení komunitní práce a individuálního poradenství. Sociální pedagog by v tomto projektu našel uplatnění jako komunitní pracovník /koordinátor a dále pak jako kariérový poradce. Projekt je určen pro osoby dlouhodobě nezaměstnané, a to v 50 % déle než pět let, 25 % déle než dva roky a 25 % déle než jeden rok.

Projekt se zaměřuje na lokality s nejvyšší nezaměstnaností (Karlovarský kraj, Vysočina, Jihomoravský, Zlínský a Olomoucký kraj) a nabídka vychází ze zdrojů místní komunity. Projekt tedy zapojuje prvky komunitní práce a snaží se aktivizovat občany dané komunity ke spoluzodpovědnosti a integrovat nezaměstnané na místní trh práce. V každé komunitě bylo provedeno mapování, analýza a indikace potenciálu v dané oblasti a analýza služeb a produktů, o které by v dané lokalitě byl zájem. Výsledkem projektu by mělo být vytvoření komunitních služeb a podpora komunálních podniků a družstev.

Účastníci projektu si vybírají svého poradce pro poradenství (poradce si mohou vybrat na webovém portálu, kde jsou jejich profily a videoprezentace) a účastníci jsou následně vyškolováni (koučováni) pro vytipované pozice (na základě komunitního mapování) pro danou oblast. Poradenství zahrnuje diagnostiku účastníka a jeho vztahové sítě, analýzu jeho potřeb a stanovení cílů a následné sestavení akčního plánu s konkrétními aktivitami. Vzdělávání probíhá skrze rekvalifikace, cílená zaškolení pro konkrétní pozice a universální zaškolení. Poradci spolupracují s komunitními koordinátory a ti, na základě profilu účastníka projektu (který je bez uvedení jména, obsahuje popis potenciálu daného jedince), se snaží v dané komunitě najít pro něj pracovní uplatnění.

Klíčovými aktivitami projektu jsou tedy individuální poradenství, cílené zaškolení, aktivizace místních aktérů a rozvoje potenciálu vybraných komunit. Aby byly odstraněny bariéry v účasti, získávají účastníci příspěvek na dopravu a stravu. Projekt probíhá v letech 2014–2015 za financování z OP LZZ. (FDV Pracovní návyky, 2015)

9.5 Shrnutí aktivit v rámci projektů

Následující tabulky shrnují aktivity v rámci výše popsaných projektů realizovaných v ČR a možnosti finančních benefitů. Uvádíme vždy popis aktivity a příklad projektu, kde byla realizována.

Přehled aktivit v rámci projektů v ČR		
Aktivita	Příklad projektu	Popis aktivity
Vzdělávání praxí, zajištění stáží	Odborné praxe pro mladé do 30 let, Stáže pro mladé, Stáže ve firmách	Skrze stáže se získávají zkušenosti v reálném pracovním prostředí, pomáhají zvyšovat zaměstnanost a usnadňují vstup na trh práce.
Rekvalifikace a neakreditované kurzy	Vzdělávání a dovednosti pro trh práce, Komplexní program podpory mladých lidí na trh práce v Ústeckém kraji	Získání nové kvalifikace, zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Neakreditované kurzy musí vést ke zvýšení šancí na trhu práce (např. kurzy zaměřené na pracovní právní vztahy, komunikačních dovedností).
Vzdělávání pro konkrétní pozice na základě komunitního mapování	Pracovní návyky	Osvojení potřebných kompetencí pro konkrétní pracovní pozici rámci komunity, ve které nezaměstnaný žije. Zahrnuje také komunitní práci.
Osvojení kompetencí pro vyhledávání zaměstnání a komunikaci se zaměstnavatelem	Vzdělávání a dovednosti pro trh práce	Je důležité uchazeče o zaměstnání připravit na pracovní pohovor a pomoci jim efektivně vyhledávat pracovní nabídky. Zahrnuje např. kurzy komunikačních dovedností, sebeprezentace.
Tvorba životopisu, motivačních dopisů, prezentace na pracovním pohovoru	Cílem je zaměstnání ve Středočeském kraji, Komplexní program podpory mladých lidí na trh práce v Ústeckém kraji	
Podpora podnikání a kurzy s tím spojené	3K, Rychlý návrat na trh práce	Podporuje se podnikatelský duch u mladé generace. Podpora podnikání zahrnuje např. jednorázové příspěvky a kurzy, např. právní minimum, základy účetnictví, marketing.
Motivační aktivity	Komplexní program podpory mladých lidí na trh práce v Ústeckém kraji	Aktivity vedoucí k zvýšení orientace v požadavcích trhu práce. Jedná se také o motivační aktivity při přípravě k zařazení do rekvalifikace či jiných aktivit APZ.
Finanční gramotnost, dluhové poradenství	Moje příležitost v Jihočeském kraji, Vzdelávání uchazečů v oblasti socioekonomických kompetencí	U nezaměstnaných se setkáváme se zadlužeností a nízkou finanční gramotností, zejména u osob sociálně vyloučených nebo sociálním vyloučením ohrožených. Tyto aktivity se zaměřují na zvyšování finanční gramotnosti, dluhové poradenství a prevenci předluženosti.

Dokončení zanechaného studia	Škola druhé šance	Cílem je snížit počet osob, které nedokončí vzdělání a případně těmto osobám umožnit návrat do vzdělávacího systému.
Pracovní a bilanční diagnostika	Rychlý návrat na pracovní trh, Komplexní program podpory mladých lidí na trh práce v Ústeckém kraji	Tato diagnostika vede k podpoře souladu mezi schopnostním, vzdělanostním a pracovním potenciálem osob a možností jejich reálného uplatnění na trhu práce. Pracovní diagnostika se přímo zaměřuje na možnosti konkrétního pracovního uplatnění odpovídajícího schopnostem a zájmům klienta. (MPSV, 2015)
Poradenství: kariérní poradenství, individuální i skupinové poradenství, koučink	Odborné praxe pro mladé do 30 let, Komplexní program podpory mladých lidí na trh práce v Ústeckém kraji	Poradenství je zaměřeno na zjištění individuálních předpokladů a požadavků nezaměstnaných a následné zvolení vhodných nástrojů APZ.
Zprostředkování zaměstnání, asistence při hledání zaměstnání	Rychlý návrat na trh práce	Činnosti vedoucí k nalezení vhodného zaměstnání pro konkrétního uchazeče. Ale také pomoc zaměstnavatelům najít vhodného zaměstnance.

Tabulka 8 – Přehled aktivit v rámci projektů v ČR

Pracovní nabídky a aktivity k získání pracovních návyků a zkušeností	
Dotovaná pracovní místa a podpora tvorby nových pracovních míst	První zaměstnání, Druhá šance je na Tobě
Veřejně prospěšné práce	Obecný nástroj APZ
Společensky účelná místa	Rychlý návrat na trh práce
Práce na zkoušku	Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Středočeském kraji
Odborné praxe a stáže	Stáže ve firmách – vzdělávání praxí 1,2
Finanční příspěvky	
Příspěvky pro vytváření nových pracovních míst a společensky účelných pracovních míst	Odborné praxe pro mladé do 30 let
Příspěvky pro odstranění překážek v účasti projektech (např. příspěvek na dopravu, stravování)	Cílem je zaměstnání ve Středočeském kraji
Příspěvky na podporu podnikání	Rychlý návrat na trh práce, Pracovní start pro mladé Pražany
Finanční podpora pro mentora	Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Středočeském kraji

Tabulka 9 – Pracovní nabídky a aktivity k získání pracovních návyků a zkušeností; finanční benefity

Shrnutí kapitoly 9

Příklady projektů v ČR

Výše jsme popsali projekty pro mladé do 30 let. Regionální projekty zajišťované soukromým a neziskovým sektorem byly realizovány hlavně v regionu Severozápad, jelikož zde je vysoká nezaměstnanost, dokonce nad 25 %. Projekty nabízí různé kurzy, rekvalifikace, stáže, ale i dotovaná pracovní místa. Účastníci mají možnost projít pracovní diagnostikou a různými motivačními aktivitami. Projekty velmi často nabízí také kurzy finanční gramotnosti, eventuálně dluhové poradenství. Řadu projektů realizují ÚP, ty se zaměřují zejména na zajištění praxe skrze stáže ve firmách. Vzdělávání praxí skrze stáže se věnuje také FDV, který realizoval a realizuje řadu projektů za tímto účelem (např. Stáže ve firmách 1,2). Velmi zajímavým projektem FDV je „Pracovní návyky jako komplex individuálního poradenství, cíleného zaškolení, aktivizace místních aktérů a rozvoje potenciálu vybraných lokalit“, který využívá komunitní práci a komunitní plánování.

10 Příklady projektů v DK

V kapitole 8.3.2 jsme se věnovali operačnímu období 2007–2013 a popisovali jsme dva OP, které DK realizovalo. Jednalo se o OP Více a lepší práce a OP Inovace a znalosti. Celkem bylo v rámci těchto dvou OP podpořeno 581 projektů, z toho 249 projektů sociálního programu (Erhvervsstyrelsen, 2013). Vzhledem k tomu, že DK nezískává z EU tolik finančních prostředků⁴⁸, projektů není tak velké množství jako v ČR. Zároveň systém pomoci nezaměstnaným je propracován v zákoně a je také přímo financovaný státem, projekty ESF tak tvoří pouze doplněk v systému. Rozdíl mezi projekty ESF ČR a DK můžeme také shledávat ve spolufinancování, jak už jsme uváděli v předchozích kapitolách. Prostředky z ESF tvoří v ČR většinou 90 %, ale v DK se jedná o necelé 50% spolufinancování z ESF. Zbylé prostředky jsou ze státního rozpočtu či jiných zdrojů.

Níže uvádíme příklady projektů, které byly realizovány v období 2007–2013, spolufinancovány z ESF a byly zaměřené na vzdělávání nezaměstnaných:

- **Kultura podnikání v DK** – Tento projekt se zaměřil na podporu podnikání osob z jiného etnického prostředí. Realizován byl v roce 2012–2013. (Europa Kommissionen, 2012)
- **Pevně držet mladé lidi** – Cílem bylo podpořit mladé lidi, aby dokončovali své vzdělání a získali tak kvalifikaci, která je nezbytná pro získání zaměstnání. Projekt se snažil časně identifikovat mladé, u kterých je riziko, že by školu nemuseli dokončit. Projekt má těmto lidem v dokončení studia pomoci skrze kurzy, které se realizují o letních prázdninách po ukončení ZŠ. Tento kurz umožňuje si vyzkoušet, co je čeká v navazujícím sekundárním vzdělávání. (Europa Kommissionen, 2012)
- **Vzdělání pro práci nebo práce ke vzdělání** – Projekt pro mladé bez kvalifikace ve věku 18–30 let. Cílem je zvýšit počet mladých se

⁴⁸ Jak už jsme uvedli výše, tyto prostředky mají sloužit k vyrovnávání rozdílů mezi členskými státy, a proto ČR získává více prostředků, aby se mohla vyrovnat ostatním členským státům.

vzděláním. Projekt zahrnuje také analýzy cílové skupiny a analýzu nabídky v regionu pro tuto cílovou skupinu. Hlavním nástrojem projektu je rozvoj kompetencí skrze kurzy, které trvají deset týdnů, a z toho je čtyři týdny odborná praxe. Výsledkem projektu je, že mladí, kteří by jinak byli dále nezaměstnaní, získají vzdělání, které je prvním krokem k zaměstnání. Projekt je realizován 2010–2015, financován z ESF. (Erhvervsstyrelsen, 2015)

- **Nové cesty, nové zaměstnání** – Tento projekt si kladl za cíl posílit oblast zvyšování kvalifikace s důrazem na meziinstitucionální spolupráci. Dával důraz na pochopení významu pracovní mobility a celoživotní učení. Cílovou skupinou byli nezaměstnaní s nízkým nebo žádným vzděláním a nezaměstnaní nad 30 let. Projekt měl pomoci k nejkratší a nevhodnější cestě k budoucímu zaměstnání, hlavně skrze vzdělávání. Účastník byl zapojen do kurzu, který zohledňoval jeho přání, kompetence a zkušenosti. Skrze zapojení do projektu získal častější konzultace s pracovníky Job centra, stáž ve firmě, podporu mentora v průběhu studia, krátký kurz s člověkem, který vykonává danou pracovní pozici nebo také dotované pracovní místo. Realizováno 2011–2014, financováno ESF. (Erhvervsstyrelsen, 2015; Selandia CEU, 2015)
- **Prolomit izolaci skrze vzdělávání mladých** – Tento projekt je určen pro ostrov Bornholm, který je díky své geografii izolovanou oblastí. Cílem projektu je udržet mladé lidi na ostrově a podpořit jejich vstup na bornholmský trh práce. Tento projekt podporuje podnikání a různé vzdělávací aktivity. Je realizován Job centrem v Bornholmu, v letech 2010–2015. (Erhvervsstyrelsen, 2015)
- **Nové dovednosti, nová perspektiva** – Pro osoby nad 30 let s nízkým nebo žádným vzděláním. Spolupracují zde Job centra, vzdělávací instituce a Centrum pro odborné vzdělávání. (Erhvervsstyrelsen, 2015)
- **STARS Zaměstnání pro všechny studenty v celém Jižním DK** – Cílem tohoto projektu je vytvořit síť mezi studenty vyššího vzdělávání a zaměstnavateli v regionu tak, aby se studentům ulehčil po ukončení

studia nástup na trh práce. Studenti by získali zkušenosti ve firmách již v průběhu studia. 2013–2015. (Erhvervsstyrelsen, 2015)

- **Podpora zaměstnávání osob s ADHD** – Tento projekt se zaměřil na odhalování a diagnostiku osob s ADHD mezi nezaměstnanými a následnou pomoc těmto osobám (zlepšit sociální dovednosti a schopnost se koncentrovat, zlepšit kontrolu nad jejich poruchou) a zvýšit tak jejich šance k uplatnění na trhu práce. Tento projekt byl realizován 2008–2014 v oblasti Randers. (European Commission, 2015)
- **Od nevyučení k vyučení v rekordním čase** – cílem bylo zajistit kvalifikaci nezaměstnaným osobám, které nejsou vyučené, ale mají praxi dva roky v daném oboru a mají dokončenou ZŠ. Vyučení je zkráceno z původních dvou až čtyř let na deset až dvacet týdnů. Jednalo se o projekt vedoucí k podpoře uznávání neformálního vzdělávání. 2012–2014. (CPH WEST, 2015; European Commission, 2015)

Shrnutí kapitoly 10 Příklady projektů v DK

DK nezískává tak velký objem prostředků z EU, jako ČR. Projektů z ESF je tedy v DK mnohem méně. Další rozdíl mezi projekty ESF ČR a DK můžeme shledávat ve spolufinancování, jelikož prostředky z ESF tvoří v ČR většinou 90 %, ale v DK se jedná o necelé 50% financování z ESF. Zbylé prostředky jsou ze státního rozpočtu či jiných zdrojů.

Projekty pro mladé mají stejné cíle jako v ČR, jedná se o doplnění kvalifikace, dovedností či získání praxe skrze stáže. Zajímavým projektem je Kultura podnikání v DK, který byl určen pro etnické skupiny, jelikož DK, jak jsme uváděli v kapitole o ohrožených skupinách, poskytuje azyl velkému množství lidí a to s sebou nese i potřebu vytvářet specifické programy pro tuto cílovou skupinu a pomoci jí s integrací do dánské společnosti. Dalším netradičním projektem je projekt pro podporu zaměstnanosti osob s ADHD, který se zaměřil na odhalování a následnou pomoc těmto nezaměstnaným osobám.

Závěr

Cílem této práce bylo popsat problematiku nezaměstnanosti v kontextu dvou zemí, Dánska a České republiky. Konkrétně jsme se zaměřili na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti s důrazem na mladé nezaměstnané a na zjištění možností edukace pro zvýšení šancí na trhu práce, jelikož vzdělání je vnímáno jako prevence nezaměstnanosti (míra nezaměstnanosti je tím vyšší, čím nižší je dosažené vzdělání). Snažili jsme se najít odpověď na otázku: „Jaké jsou současné tendence (trendy) v oblasti vzdělávání nezaměstnaných a jaké jsou nástroje pro vzdělávání v souvislosti se zvyšováním zaměstnanosti?“. Pracovali jsme s literaturou a dalšími relevantními zdroji DK, ČR a také EU. Autorka sama překládala dánské a anglické texty. Skrze to umožnila seznámení s aktivní politikou zaměstnanosti a systémem vzdělávání nezaměstnaných v Dánsku. Níže shrneme, k čemu jsme v této práci dospěli.

První kapitoly se zabývaly obecným úvodem do problematiky nezaměstnanosti. Následně jsme uváděli aspekty a dopady nezaměstnanosti v několika oblastech, a to ekonomické, zdravotní a psychosociální. Na závěr příslušné kapitoly jsme pro přehlednost vytvořili shrnující tabulku těchto aspektů.

V kapitole o problematice mladých nezaměstnaných jsme se věnovali příčinám a dopadům konkrétně na tuto cílovou skupinu. Mezi příčiny řadíme nedostatečnou praxi, zkušenosti a v neposlední řadě jejich dovednosti neodpovídají potřebám trhu práce. To vše s sebou nese potřebu reformy a změn v oblasti vzdělávacích systémů a APZ jak v ČR, tak i v DK. Jako dopady nezaměstnanosti jsme uváděli např. protahování adolescence, občanská a sociální neangažovanost, zapomínání znalostí a nedostatek zkušeností pro řešení náročných životních situací. Nezaměstnanost je pak pro ně nelehkým začátkem v dospělosti. Právě proto jsme se také věnovali úloze sociální pedagogiky v řešení nezaměstnanosti, která by právě měla pomoci člověku ve zvládání náročných životních situací. V kapitole 5 jsme tedy popsali možnosti sociálně pedagogického působení v preventivní i terapeutické rovině.

Věnujme se nyní shrnutí tendencí, trendů a s tím souvisejících nástrojů a potřeb v oblasti řešení nezaměstnanosti v souvislosti se vzděláváním, a tedy odpovědím na otázky, které jsme si položili v úvodu. Na tyto oblasti byly zaměřeny zejména kapitoly 3 a 7-10.

Jedním z trendů jsou **změny v oblasti počátečního vzdělávání**. Tyto změny by měly vést k lepší připravenosti absolventů pro potřeby trhu práce. To zahrnuje např. dialog mezi školami a potenciálními zaměstnavateli. Příkladem může být duální vzdělávání, které funguje v DK a v ČR se hovoří o jeho zavedení. Další oblastí je důsledné vzdělávání k osvojení klíčových dovedností. V této souvislosti jsme se zmiňovali o osobnostní a sociální výchově. V rámci počátečního vzdělávání je také důležitá prevence, ať už v nespecifické rovině (výchova ke zdravému životnímu stylu), tak i ve specifické rovině (např. efektivní kariérové poradenství). Dále je nutné zabránit předčasnému ukončování studia, eventuálně umožnit návrat do počátečního vzdělávání nebo do ekvivalentního vzdělávání (např. uznávání výsledků neformálního vzdělávání a následné vykonání např. maturity bez nutnosti běžné školní docházky).

Kromě reformy vzdělávání jsou potřebné změny v oblasti politiky zaměstnanosti, zejména pak v efektivním užívání nástrojů APZ. Na to klade důraz EU a aktuální operační období to má podpořit. Operační období 2014–2020 má přispět k dosažení cílů strategie Evropa 2020, jedním z nich je právě zvýšení zaměstnanosti obecně, ale zejména pak zvýšení zaměstnanosti mladých lidí. Pro tyto účely přijaly DK i ČR strategii EU „Záruky pro mládež“.

V souvislosti s nástroji APZ jsme z této práce také vypořizovali rozdílnost ve financování. V ČR totiž tvoří prostředky ze státního rozpočtu marginální část pro financování APZ, pro financování jsou klíčové prostředky ESF. Opakem je tomu v DK.

Dozvěděli jsme se také, že profesní vzdělávání je považováno za neefektivnější nástroj APZ. Tedy dalším významnou tendencí je důraz na celoživotní vzdělávání a **rozvoj dalšího vzdělávání** jako nástroje ke zvyšování zaměstnanosti. Velkým krokem v oblasti vzdělávání nezaměstnaných v ČR je uznávání výsledků neformálního vzdělávání. S tím souvisí Národní systém kvalifikací. Velký rozdíl mezi ČR a DK nacházíme

právě v systému dalšího vzdělávání a s ním je spojené i vzdělávání nezaměstnaných. Tento systém je totiž v Dánsku součástí ukotveného vzdělávacího systému (uvedli jsme jej a přeložili v kapitole 7.2.2), který obsahuje i určení kvalifikačních úrovní. ČR si také klade za cíl vytvořit systém dalšího vzdělávání, který bude propojený s počátečním vzděláváním (další vzdělávání a jeho zavedení do standardního systému vzdělávání podporuje např. FDV). Vzdělávací systém DK by se tak mohl stát inspirací pro ČR.

Z hlediska vzdělávání nezaměstnaných jsme v této práci popsali několik nástrojů. V současné době jsou propagované **stáže**, které se staly důležitým nástrojem APZ a jsou tak dalším neopomenutelným trendem v této oblasti. V DK jsou stáže obsaženy v legislativě a jsou součástí běžné praxe APZ. V ČR jsou stáže poskytovány v rámci projektů financovaných z ESF. Stáže na celonárodní úrovni zajišťují projekty FDV, který se snaží o propagaci a zkvalitnění dalšího profesního vzdělávání. Domníváme se, že pro ČR by se tyto projekty měly stát odrazovým můstkem k tomu, aby se stáže staly součástí legislativně ukotvených nástrojů APZ a byly běžnou součástí nabídky pro nezaměstnané. Rozdíl v poskytování stáží mezi DK a ČR je, že poskytovatelé stáží v DK nezískávají paušálně finanční příspěvky, jako tomu je u stáží, které poskytuje např. FDV. Zároveň jedním z cílů Strategie politiky zaměstnanosti ČR do roku 2020 je finanční podpora firem, které poskytnou stáž. Domníváme se však, že aspektem, proč by se firmy měly zapojit do vzdělávání skrze stáže, by měla být hlavně možnost vyprofilovat si potenciálního zaměstnance, který bude odpovídat jejich požadavkům. Finanční podpora by se tak neměla stát primárním motivem firem, proč poskytovat stáž. I z výzkumu EU se ukázalo, že díky finanční výhodnosti stáží docházelo k jejich zneužívání, to se stávalo i v rámci projektů FDV. Jsou tedy zapotřebí kontroly stáží a zároveň bylo nutné vytvořit Rámec kvality stáží.

Dalším nástrojem pro vzdělávání nezaměstnaných je zvyšování kvalifikace skrze různé **kurzy**. V ČR hovoříme hlavně o rekvalifikaci, v DK se užívá pojem zvyšování kvalifikace. Vedle rekvalifikace se v ČR využívají ke vzdělávání nezaměstnaných neakreditované kurzy, zaměřené např. na měkké dovednosti (komunikační dovednosti, sebeprezentace) a tvrdé dovednosti (pracovně právní vztahy, finanční gramotnost). Vzdělávání nezaměstnaných

je v ČR hojně podporováno v rámci projektů ESF, ty jsme uvedli v kapitole 9. V této kapitole jsme na závěr vytvořili přehlednou tabulku aktivit realizovaných v rámci těchto projektů.

Podporu podnikání mladých lidí bychom mohli jmenovat jako další trend v APZ. Ta s sebou nese na jedné straně možnost různých finančních příspěvků, ale také **vzdělávání pro podnikání**. Podpora podnikání je opět součástí evropských strategií, které sdílí obě země. Podpora podnikatelského ducha u mladých lidí bude zajištěna také srze OP v období 2014–2020. V DK navíc existuje Nadace pro podnikání, která se snaží úzce spolupracovat se vzdělávacími institucemi a implementovat vzdělávání pro podporu podnikání do celého vzdělávacího systému.

Nástrojem APZ, se kterým se v ČR nesetkáváme, je **vzdělávání skrze výměnu pracovní pozice** (Jobrotation). Domníváme se, že zavedení tohoto nástroje do ČR by opět mohlo přispět k podpoře dalšího vzdělávání nejen mezi nezaměstnanými, ale k podpoře celoživotního vzdělávání obecně. Jelikož konkurenceschopnost by si firmy měly zajišťovat i průběžným vzděláváním zaměstnanců.

Pokračování této diplomové práce by mohlo být věnováno např. problematice ukotvení systému vzdělávání dospělých v rámci běžného českého vzdělávacího systému, jako tomu je v DK. Vzdělávání dospělých by s sebou neslo i legislativní změny. Předpokládáme, že jasné vymezení systému dalšího vzdělávání by přispělo k zaměstnanosti a k prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti. Další možností v pokračování této práce nalezneme také ve stážích. Bylo by velmi přínosné, aby se stáže legislativně ukotvily jako nástroj APZ. Bylo by zajímavé provést výzkum v českém prostředí zaměřený na zjištění motivace firem poskytovat nezaměstnaným stáže bez jakéhokoliv finančního zvýhodnění, tak jako tomu je v DK.

DK má v řešení nezaměstnanosti několikaletý náskok, jelikož v minulosti neprošlo komunistickou etapou jako ČR. Pevně však věříme, že ČR bude pokračovat ve zlepšování politiky zaměstnanosti a bude vytvářet potřebná úsilí k vyrovnaní obsahu vzdělávání a požadavků trhu práce. Dánský systém může být pro ČR zajímavou inspirací.

Seznam použitých zdrojů

Knižní zdroje

- 1) BRDEK, Miroslav, Hana JÍROVÁ a Vojtěch KREBS. *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: ASPI Publishing, 2002. ISBN 80-86395-25-1.
- 2) BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: SLON, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- 3) BUCHTOVÁ, Božena a další. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- 4) DRTÍLKOVÁ, Ivana. *Hyperaktivní dítě: Vše co potřebujete vědět o dítěti s hyperkinetickou poruchou*. Vyd. 2. Praha: Galén, 2007. ISBN 978-80-7262-447-8.
- 5) HISTORIKERGRUPPEN FEMPAS. *Brikker til arbejdsledsheds historie*. [Útržky o historii nezaměstnanosti]. København: Fempas, 1985. ISBN 87-88824-00-4.
- 6) JØRGENSEN, Thomas Mølsted a Claus Damtoft PEDERSEN. *Arbejdsmarkedets politik*. [Politika zaměstnanosti]. Vyd. 7. København: Handelshøjskolens Forlag, 2004. ISBN 87-629-0224-5.
- 7) KAHOUN, V. a další. Sociální zabezpečení v nezaměstnanosti. In: KAHOUN, V. a další *Sociální zabezpečení: vybrané kapitoly*. Vyd. 1. Praha: TRITON, 2009. ISBN 978-80-7387-346-2.
- 8) KODYMOVÁ, Pavla a Jana KOLÁČKOVÁ. Sociální práce s nezaměstnanými. In: MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ. *Sociální práce v praxi*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005. 352 s. ISBN 80-7367-002-X.
- 9) KOSTKA, Miroslav. *Zaměstnanost a sociální politika*. Praha: Mowshe pro FF UK, 2010. ISBN 978-80-904426-4-1.
- 10) KRAUS, Blahoslav a Věra POLÁČKOVÁ. *Člověk - prostředí - výchova: k otázkám sociální pedagogiky*. Brno: Paido, 2001, 199 s. ISBN 80-7315-004-2.

- 11) KRAUS, Blahoslav. *Základy sociální pedagogiky*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2008. ISBN 987-80-7367-383-3.
- 12) KREBS, Vojtěch a další. *Sociální politika*. 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.
- 13) KRISTIANSEN, Jens. *Aftalemodellen og dens europæiske udfordringer*. Vyd. 1. København: Jurist og Økonomforbundets Forlag, 2013. ISBN 978-87-574-1972-6.
- 14) LUNDGREN, Svend Erik a Rikke WILLESEN. *Danmark i en global verden* [Dánsko v globálním světě]. Vyd. 2. Århus: Systime, 2008. ISBN 978-87-616-2189-4.
- 15) MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 2. Praha: SLON, 1998. ISBN 80-901424-9-4
- 16) MADSEN, Hans Carl a Michael Boas PEDERSEN. *Danmark i dag* [Dánsko dnes]. Vyd. 1. Århus: Systime, 2010. ISBN 978-87-616-2369-0
- 17) MINISTERIET FOR BØRN, LIGESTILLING, INTEGRATION OG SOCIALE FORHOLD [Ministerstvo pro děti, rovnoprávnost, integraci a sociální podmínky]. *Fakta om Danmark* [Fakta o Dánsku]. København: Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration Og Sociale Forhold, 2013. ISBN 978-87-7546-479-1
- 18) POLÁČKOVÁ, Věra a Matouš ŘEZNÍČEK: *Sociální pedagogika I. Sociální deviace a její prevence*. místo neznámé: Pedagogická fakulta JU České Budějovice, Fakulta managementu VŠE Jindřichův Hradec, 2004
- 19) ŠERÁK, Michal. *Vzdělávání v současném světě* In: ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-551-6.
- 20) ŠPATENKOVÁ, Naděžda a další. *Krizová intervence pro praxi*. Vyd. 2. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-2624-3
- 21) TOMEŠ, I. *Sociální politika*. Vyd. 2. Praha: SOCIOPRESS, 2001. ISBN 80-86484-00-9
- 22) VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 4. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-414-4

- 23) VÁGNEROVÁ, Marie. *Školní poradenská psychologie*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2005. ISBN 80-246-1074-4.
- 24) VÁGNEROVÁ, Marie. Období mladé dospělosti. In: VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1318-5.
- 25) VALENTA, Josef. *Osobnostní a sociální výchova a její cesty k žákovi*. Kladno : ASIS, 2006. ISBN 80-239-4908-X..
- 26) VYHNÁNKOVÁ, Kateřina. *Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii*. Praha: UJAK, 2007. ISBN 978-80-86723-46-4.
- 27) WINKLER, Jiří a Lenka KLIMPOVÁ. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, 2010. ISBN 978-80-210-5352-6

Legislativní dokumenty

- 1) *AVU-bekendtgørelsen nr. 292*: [Bekendtgørelse om almen voksenuddannelse]; [Vyhláška o základním vzdělání pro dospělé]. 2012 [cit. 21. 4. 2015]. Dostupné také z: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=123914>
- 2) *AVU-loven nr. 1073*: [Bekendtgørelse af lov om almen voksenuddannelse], [Zákon o základním vzdělávání pro dospělé]. 2013 [cit. 21. 4. 2015] Dostupné také z: <https://www.retsinformation.dk/pdfPrint.aspx?id=158237>
- 3) *Bekendtgørelse nr. 990* [Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats],[Zákon o aktivní politice zaměstnanosti]. 2014 [cit. 22. 4. 2015] Dostupné také z: <https://www.retsinformation.dk/pdfPrint.aspx?id=164698>
- 4) *Bekendtgørelse nr. 348* [Bekendtgørelse af lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.], [Zákon o pojištění pro případ nezaměstnanosti]. 2014 [cit. 30. 4. 2015] Dostupné také z: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=162169>

- 5) *Bekendtgørelse nr 973*. [Bekendtgørelse om undervisning m.v. inden for forberedende voksenundervisning], [Vyhláška o vzdělávání v rámci přípraveného vzdělávání dospělých]. 2007 [cit. 21. 4. 2015]. Dostupné také z: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=25454>
- 6) *Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.* 2004 [cit. 15. 3. 2015] Dostupné také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

Internetové zdroje

- 1) AE [Arbejderbevægelsens Erhvervsråd] . *Danskerne arbejder, når der er job og det betaler sig* [Dánové pracují když je práce a vyplatí se] [online]. 2014 [cit. 20. 2. 2015]. Dostupné z <http://www.ae.dk/publikationer/danskerne-arbejder-naar-der-er-job-og-det-betaler-sig>
- 2) AE. *Ungdomsarbejdsløshed i Danmark* [Nezaměstannost mladých v Dánsku] [online]. 2013 [cit. 24. 4. 2015]. Dostupné z http://www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/ae_ungdomsledighedene-er-mere-end-fordoblet-i-mange-kommuner.pdf
- 3) AGENTURA PRO SOCIÁLNÍ ZAČLEŇOVÁNÍ. Oblasti podpory: Zaměstnanost. *Agentura pro sociální začleňování* [online]. © 2015 [cit. 20. 3. 2015]. Dostupné z: <http://www.socialni-zaclenovani.cz/zamestnanost>
- 4) BESKÆFTIGELSESMINISTERIET [Ministerstvo pro zaměstnanost]. *Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering* [Úřad pro trh práce a nábor] [online]. [cit. 22.4.2015]. Dostupné z <http://star.dk/da.aspx>
- 5) BESKÆFTIGELSESMINISTERIET. *Jobnet.dk* [online]. 2013 [cit. 29. 4. 2015]. Dostupné z <https://job.jobnet.dk/CV>
- 6) BESKÆFTIGELSESMINISTERIET. *Region Syddanmark* [Region zaměstnanosti Jižní Dánsko]. *Beskæftigelsesregion Syddanmark* [online]. [cit. 20. 2. 2015]. Dostupné z: <http://brsyddanmark.dk/da.aspx>

- 7) COMÉNIA CONSULT MOST. Perspektiva pro mladé. *Coménia Consult Most* [online]. 2015 [cit. 22. 3. 2015]. Dostupné z <http://comenia-consult.cz/perspektiva-pro-mlade>
- 8) CPH WEST [Kodaň západ]. *Fra ufaglært til faglært på rekordtid*. [Od nevyučení k vyučení v rekordním čas] [online]. [cit. 6. 5. 2015]. Dostupné z <http://www.uffa.dk/default.asp?tcode=06052015144434>
- 9) ČESKÁ NÁRODNÍ AGENTURA MLÁDEŽ. *Program Mládež v akci* [Online]. © 2007–2015 [cit. 17. 4. 2015]. Dostupné z <http://www.mladezvakci.cz/uvod>
- 10) ČSÚ [Český statistický úřad]. *Význam vzdělání pro trh práce v ČR*. [online]. 2011 [cit. 18.2.2015]. Dostupné z [http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/vyznam_vzdelani_pro_trh_prace_v_cr_analyza/\\$File/analyza_vzdelani.pdf](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/vyznam_vzdelani_pro_trh_prace_v_cr_analyza/$File/analyza_vzdelani.pdf)
- 11) Český statistický Úřad [online]. 2014 [cit. 1. 4. 2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>
- 12) *Dansk Flygtningehjælp* [Dánska rada pro uprchlíky][online]. [cit. 22. 4. 2015]. Dostupné z <http://flygtning.dk/forside>
- 13) DIGITALISERINGSSTYRELSEN [Úřad pro digitalizaci]. *Borger.dk*. [Občan] [online]. [cit. 1. 4. 2015]. Dostupné z <https://www.borger.dk/Sider/default.aspx>.
- 14) EDUCA INTERNATIONAL. *Škola druhé šance* [online]. 2012 [cit. 27.3.2015]. Dostupné z <http://www.skoladruhesance.cz/institute-popis-projektu>
- 15) ERHVERVS- og BYGGESTYRELSEN [Obchodní a stavební úřad]. *Program for Den Europæiske Socialfond i Danmark 2007–2013* [Program pro sociální fond v Dánsku 2007–2013][online]. 2011 [cit. 30. 3. 2015]. Dostupné z <http://w2l.dk/file/5469/Socialfondsprogram.pdf>

- 16) ERHVERVSSTYRELSEN [Dánský úřad pro obchod] *Nationalt program for EU's Regionalfond 2014-2020 Danmark: Innovativ og bæredygtig vækst i virksomheder* [Národní program pro dánský Evropský regionální fond 2014-2020: Inovativní a udržitelný růst ve firmách] [online]. 2014a. [cit. 1. 4. 2015]. Dostupné z [http://regionalt.erhvervsstyrelsen.dk/file/485523/Program Regionalfonden 2014 2020.pdf](http://regionalt.erhvervsstyrelsen.dk/file/485523/Program%20Regionalfonden%202014%202020.pdf)
- 17) ERHVERVSSTYRELSEN. *EU Strukturfonde i Danmark* [Evropské strukturální fondy v Dánsku][online]. [cit. 30. 3. 2015]. Dostupné z <http://eustrukturfonde.dk/forside/0/2>
- 18) ERHVERVSSTYRELSEN. *Nationalt program for EUs Socialfond 2014 - 2020 Danmark: Vækst via uddannelse og iværksætteri* [Národní program pro dánský Evropský sociální fond 2014–2020: Růst prostřednictvím vzdělání a podnikání][online]. 2014b [cit. 31. 3. 2015]. Dostupné z [http://regionalt.erhvervsstyrelsen.dk/file/485521/ESF Program 2014-2020.pdf](http://regionalt.erhvervsstyrelsen.dk/file/485521/ESF%20Program%202014-2020.pdf)
- 19) ERHVERVSSTYRELSEN. *Program for Den Europæiske Fond for Regionaludvikling i Danmark; Innovation og viden* [Program pro Evropský fond regionálního rozvoje v Dánsku: Inovace a znalosti][online]. 2013 [cit. 30. 3. 2015]. Dostupné z [http://regionalt.erhvervsstyrelsen.dk/file/511401/aarsrapport reg 2013.pdf](http://regionalt.erhvervsstyrelsen.dk/file/511401/aarsrapport%20reg%202013.pdf)
- 20) ERHVERVSSTYRELSEN. *Regional Udvikling. Om fondene* [Regionální rozvoj: O fonděch] [online]. [cit. 30. 3. 2015]. Dostupné z [http://regionalt.erhvervsstyrelsen.dk/eu-tilskud om eu strukturfonde 1](http://regionalt.erhvervsstyrelsen.dk/eu-tilskud%20om%20eu%20strukturfonde%201)
- 21) EUROBAROMETR. *The experience of traineeships* [Zkušenosti ze stáží] [online]. 2013 [25. 2. 2015]. Dostupné z [http://ec.europa.eu/public opinion/flash/fl 378 sum en.pdf](http://ec.europa.eu/public%20opinion/flash/fl%20378%20sum%20en.pdf)

- 22) EUROFOUND [Nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek]. *Mladí lidé a skupina NEET v Evropě: první zjištění – shrnutí* [online]. Dublin: Eurofound, 2012 [cit. 16. 2. 2015]. ISBN 978-92-897-1056-5. Dostupné z <http://eurofound.europa.eu/cs/publications/resume/2011/labour-market/young-people-and-neets-in-europe-first-findings-resume>
- 23) EUROPA KOMMISSIONEN. *Danmark og den Europæiske socialfond* [Dánsko a Evropský sociální fond][online]. 2012 [cit. 23. 3. 2015]. ISBN 978-92-79-23484-2. Dostupné z <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=3&langId=en&keywords=&pubType=436&langSel=da>
- 24) EUROPEAN COMMISSION. *Employment, Social Affairs & Inclusion* [Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování][online]. 2015 [cit. 14. 4. 2015]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=cs>
- 25) EUROPEAN COMMISSION. *European social fund* [Evropský sociální fond][online]. 2015 [cit. 23. 3. 2015] Dostupné z <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=46&langId=en&projectId=1341>
- 26) EUROSTAT. *Eurostat: Your key to European statistics* [Váš klíč k evropským statistikám][online]. 2015 [cit. 10. 4. 2015]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/eurostat/web/main/home>
- 27) EVROPSKÁ KOMISE. *Evropa 2020* [online]. 2014a [cit. 27. 3. 2015]. Dostupné z http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_cs.htm
- 28) EVROPSKÁ KOMISE. *Návrh společné zprávy zaměstnanosti* [online]. 2013a [10. 2. 2015]. dostupné z http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2014/jer2014_cs.pdf
- 29) EVROPSKÁ KOMISE. *Oficiální web Evropské komise* [online]. 2014b [cit. 24. 4. 2015]. Dostupné z <http://ec.europa.eu>
- 30) EVROPSKÁ KOMISE. *Opatření EU v boji proti nezaměstnanosti mladých lidí – Zpráva* [online]. 2013b [29. 4. 2015]. Dostupné z http://europa.eu/rapid/press-release MEMO-13-464_cs.htm

- 31)EVROPSKÁ KOMISE. *Politiky Evropské unie: Zaměstnanost a sociální věci* [online]. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2014c [cit. 15. 3. 2015]. ISBN 978-92-79-42140-2. Dostupné z http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/cs/employment_cs.pdf
- 32)EVROPSKÁ KOMISE. *Sdělení komise - Evropa 2020: Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění* [online]. Brusel: 2010 [cit. 17. 2. 2015]. Dostupné z http://www.msmt.cz/uploads/Zalezitosti_EU/Evropa_2020.pdf
- 33)EVROPSKÁ KOMISE. *Společně pro mladé lidi v Evropě. Výzva k řešení nezaměstnanosti mladých lidí* [online]. Brusel: 2013c [25. 1. 2015]. Dostupné z http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/youth_cs.pdf
- 34)EVROPSKÁ KOMISE. *Tisková zpráva: Zahájení Evropské aliance pro učňovskou přípravu* [online]. Brusel: 2013d [cit. 30. 1. 2015]. Dostupné z http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-634_cs.htm
- 35)EVROPSKÁ KOMISE. *Zpráva: Opatření EU v boji proti nezaměstnanosti mladých lidí* [online. Brusel: 2013e [cit. 1.2.2015].Dostupné z [http://europa.eu/rapid/press-release MEMO-13-464_cs.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-464_cs.htm)
- 36)EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EU. Doporučení Evropského parlamentu a rady ze dne 18. prosince 2006 o klíčových schopnostech pro celoživotní učení. In: *Úřední věstník Evropské unie, 2006/962/ES* [online]. 2006 [17. 2. 2015]. Dostupné z <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0962&from=CS>
- 37)FDV [Fond dalšího vzdělávání]. *Výroční zpráva 2012* [online]. Praha, 2013 [cit. 15. 3. 2013]. Dostupné z <http://fdv.mpsv.cz/images/vz1505final4.pdf>
- 38)FDV STÁŽE VE FIRMÁCH. *Stáže ve firmách: Národní katalog stáží. Webový portál* [online]. [cit. 20. 3. 2015] Dostupné z <http://www.stazevefirmach.cz/>

- 39)FDV ŽIVOT BEZ DLUHŮ. *Život bez dluhů: Vzdělání, osobní finance, zaměstnání - Život bez dluhů* [online]. [20. 3. 2015]. Dostupné z <http://www.zivot-bez-dluhu.cz/>
- 40)FDV. *Fond dalšího vzdělávání, příspěvková organizace MPSV: webový portál* [online]. 2014 [20.3.2015]. Dostupné z <http://fdv.mpsv.cz>
- 41)FDV. *Katalog poradců: projekt Pracovní návyky* [online]. [20. 3. 2015]. Dostupné z <http://www.katalogporadcu.cz/>
- 42)FDV. *Manuál pro stážistu - Stáže pro mladé* [online]. Praha: 2015 [20. 3. 2015]. Dostupné z http://www.stazepromlade.cz/public/img/manual_pro_cs - 2 0.pdf
- 43)FDV. *Stáže pro mladé* [online]. 2013 [6. 5. 2013]. Dostupné z <http://stazepromlade.cz>
- 44)FDV. *Stáže ve firmách: Národní katalog stáží* [online]. [20. 3. 2015]. Dostupné z <http://www.stazevefirmach.cz/>
- 45)MALINDOVÁ, Kateřina. Zdravotní aspekty nezaměstnanosti. *Infolow: E-psychologie* [online]. 2011, 5. ročník., sv. 2-3, [cit. 17. 2. 2015]. Dostupné z <http://e-psycholog.eu/clanek/124>
- 46)MHMP [Magistrát hlavního města Prahy]. *OPPA, OPPK* [online]. 2012 [cit. 27. 3. 2015]. Dostupné z <http://www.prahafondy.eu/cz/oppa.html>
- 47)MINISTRY OF EMPLOYMENT OF DENMARK [Ministerstvo pro zaměstnanost Dánska]. *Danish Youth Guarantee Implementantation Plan* [Realizační plán programu Záruky pro mládež Dánska] [online]. Copenhagen: 2014 [24. 3. 2015]. Dostupné z <http://bm.dk/da/Aktuelt/Publikationer/Arkiv/2014/Afrapportering%20paa%20Danmarks%20opfyldelse%20af%20EU-ungegarantien.aspx>
- 48)MMR ČR [Ministerstvo pro místní rozvoj ČR]. *Evropské strukturální a investiční fondy* [online]. [27. 3. 2015]. Dostupné z <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU>

- 49) MOSTY, O.S. *Cool job program pro mládež* [online]. 2014 [19. 2. 2015].
Dostupné z http://www.osmosty.cz/userfiles/cooljob_plakat.pdf
- 50) MPSV ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. © 2008 [19. 2. 2015].
Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/>
- 51) MPSV. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [14. 4. 2015].
Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs>
- 52) MPSV. *Národní plán zaměstnanosti ČR* [online]. Praha: 2006 [28. 12. 2012.]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest
- 53) MPSV. *Realizační plán programu Záruky pro mládež České republiky* [online]. 2014 [19. 2. 2015]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/zarpromla/zarpromla_realizacni_plan.pdf
- 54) MPSV. *Služby zaměstnanosti a trhu práce* [online]. MPSV, 2009 [10. 4. 2015]. Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/7173/CZ_Sluzby_zamestnanosti_a_trhu_prace.pdf
- 55) MPSV. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. 2014 [29. 4. 2015]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf
- 56) MPSV. *Integrovaný portál MPSV* [online]. © 2002-2015 [cit. 22. 3. 2015]. Dostupné z <https://portal.mpsv.cz/>
- 57) MPSV. *OP Zaměstnanost* [Online] 2015 [cit. 22. 4. 2015]. Dostupné z <http://www.esfcr.cz/file/8991/>
- 58) MŠMT. Kapitoly 1 a 3. *In: Strategie celoživotního učení* [online]. Praha: MŠMT, 2007 [cit. 17. 4. 2015]. ISBN 978-80-254-2218-2. Dostupné z http://www.vzdelavani2020.cz/images_obsah/dokumenty/knihovna-koncepci/celozivotni-uceni/strategie_2007_cz_web_jednostrany.pdf
- 59) MŠMT. *Národní soustava kvalifikací* [online] © 2006–2014 [cit. 17. 4. 2015]. Dostupné z <http://www.narodnikvalifikace.cz>
- 60) MŠMT. *OP Výzkum, vývoj a vzdělávání* [online] © 2013–2015 [cit. 22. 4. 2015]. Dostupné z http://www.msmt.cz/uploads/OP_VVV/OP_VVV_k_13_3_2015.pdf

- 61) MŠMT. *OPVK* [online]. © 2000-2015 [cit. 5. 2. 2015]. Dostupné z <http://www.op-vk.cz/cs/siroka-verejnost/co-je-op-vk.html>
- 62) MŠMT. *Tisková zpráva: Nezaměstnaných absolventů škol přibývá* [online]. Praha: 2009 [17. 2. 2015]. Dostupné z <http://www.msmt.cz/pro-novinare/nezamestnanych-absolventu-skol-pribyva>
- 63) NÚV. *Pospolu* [online]. © 2011-2015 [cit. 19. 3. 2015]. Dostupné z <http://www.nuv.cz/pospolu/o-projektu>
- 64) NÚV. *UNIV* [online]. 2014 [cit. 19. 3. 2015]. Dostupné z <http://univ3.univ.cz/>
- 65) NÚV. *Webový portál Národní ústav pro vzdělávání* [online]. © 2011-2015 [cit. 19. 3. 2015]. Dostupné z <http://www.nuv.cz/>
- 66) ODBOR EVROPSKÝCH FONDŮ MHMP. *OP Praha pól růstu* [online] 2014 [cit. 27. 3. 2015]. Dostupné z http://www.prahafondy.eu/userfiles/File/budoucnost2014plus/OPP/OP_Praha_7.0_ceska_verze.pdf
- 67) RADA EVROPSKÉ UNIE. Doporučení rady ze dne 22. dubna 2013 o zavedení záruk pro mladé lidi. In: *Úřední věstník Evropské unie*. 2013, Sv. C 120/1 [online]. 2013 [cit. 25. 1. 2015]. Dostupné z <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:120:0001:0006:CS:PDF>
- 68) SELANDIA CEU. *Nye Veje, nye job* [Nové cesty, nové zaměstnání] [online]. [cit. 30. 3. 2015]. Dostupné z <http://www.nvnj.dk/>
- 69) SELLI. *3K Krok ke kariéře* [online]. 2012 [cit. 19. 2. 2015]. Dostupné z <http://3k.sellizatec.cz/>.
- 70) SØNDERBORG KOMMUNE [Městský úřad Sønderborg]. *Jobcenter Sønderborg* [online]. [cit. 20. 2. 2015]. Dostupné z <http://sonderborgkommune.dk/emne/jobcenter-soenderborg>
- 71) STEM. *Tisková informace z výzkumu stem trendy 9/2013; podporu v nezaměstnanosti by většina veřejnosti nezvyšovala* [online]. Praha: 2013 [cit. 10. 2. 2015]. Dostupné z <http://www.stem.cz/clanek/2835>

- 72) STRAKOVÁ, Jana. a další. *Analýza naplnění cílů Národního programu rozvoje vzdělávání v ČR v oblasti předškolního, základního a středního vzdělávání* [online]. 2009 [cit. 17. 2. 2015]. Dostupné z http://www.vzdelavani2020.cz/images_obsah/dokumenty/knihovna_koncepci/bila-kniha/av_evaluace_bk.pdf
- 73) SÚIP [Státní úřad inspekce práce]. *Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR* [online]. 2011 [cit. 19. 2. 2015]. Dostupné z http://www.suip.cz/files/suip-49004b80ffad1030d2ec576bd1b08cef/publicita_10_11.pdf
- 74) UNDERVISNINGS MINISTERIET [Ministerstvo pro vzdělávání]. *Uddannelse Guiden* [Průvodce vzděláváním][online]. [21. 4. 2015]. Dostupné z <https://www.ug.dk>
- 75) ÚP ČR. *Regionální individuální projekty* [online]. © 2002-2015[19. 3. 2015]. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty
- 76) ÚP ČR. *Tisková zpráva - Loni prošlo rekvalifikací více než 41 tisíc lidí*. 2014 [online]. [20. 4. 2014]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2014/01/2014_01_20_tz_rekvalifikace_2013.pdf
- 77) ÚP ČR. *Tisková zpráva - Počet lidí bez práce se meziměsíčně zvýšil, meziročně však klesl o více než 73 tis. uchazečů* [online]. Praha: 2015 [10. 2. 2015]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2015/02/2015_02_09_tz_nezamestnanost leden.pdf
- 78) ÚSTECKÝ KRAJ. *Projekt Komplexní program podpory mladých lidí na trh práce v Ústeckém kraji. Oficiální web Ústeckého kraje*[online]. 2015 [22. 3. 2015]. Dostupné z http://www.kr-ustecky.cz/vismo/zobraz_dok.asp?id_org=450018&id_ktg=99734&n=projekt-komplexni-program-podpory-mladych-lidi-na-trh-prace-v-usteckem-kraji&query=komplexni+program&p1=205890

Seznam tabulek

Tabulka 1 – Nezaměstnanost.....	20
Tabulka 2 – Aspekty nezaměstnanosti	53
Tabulka 3 – Obyvatelstvo podle dosaženého vzdělání	66
Tabulka 4 – Míra nezaměstnanosti podle dosaženého vzdělání	67
Tabulka 5 – Opatření pro mládež podle vzdělání.....	89
Tabulka 6 – Finanční benefity pro mladé	90
Tabulka 7 – Podpůrná opatření pro lepší integraci na trh práce	92
Tabulka 8 – Přehled aktivit v rámci projektů v ČR.....	123
Tabulka 9 – Pracovní nabídky a aktivity k získání pracovních návyků a zkušeností; finanční benefity.....	123

Seznam obrázků

Obrázek 1 – Vývoj míry nezaměstnanosti v EU-28	25
Obrázek 2 - Míra nezaměstnanosti mladých lidí (15-24 let) v rozdělení podle oblastí v eurozóně a nečlenských států eurozóny (od roku 2007).....	58
Obrázek 3 – Dánský vzdělávací systém (originál Příloha B), přeloženo, upraveno a doplněno o kvalifikační rámec, (originál Příloha A).....	74

Seznam příloh

Příloha A – Dánský kvalifikační rámec

Příloha B – Systém dánského vzdělávání

Příloha A

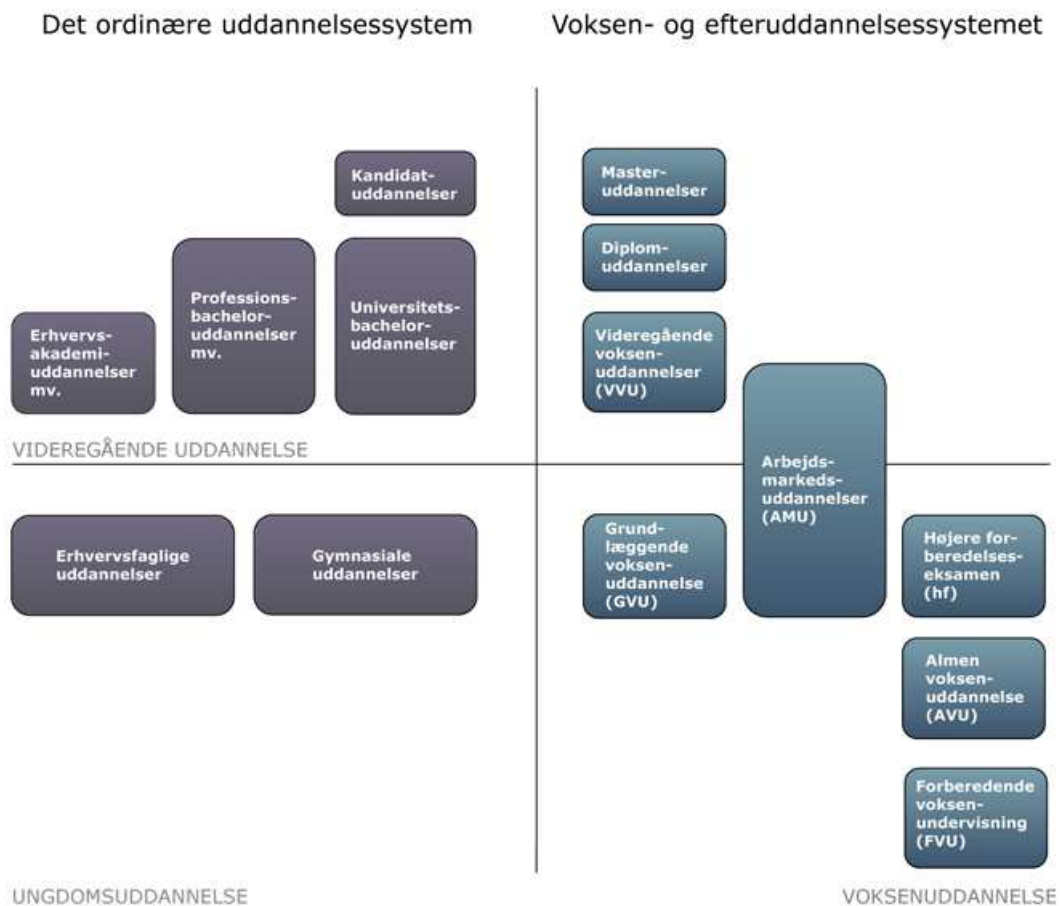
Dánský kvalifikační rámec

UDDANNELSESBEVISER OG GRADER		BEVISER FOR SUPPLERENDE KVALIFIKATIONER	
1	Grundskole	1	Forbereden- de voksen- undervisning
2	10. klasse	2	Almen voksen- uddannelse
3		3	
4	Gymnasiale uddannelser	4	HF- enkeltfag Gymnasiale kurser
5	Erhvervs- akademi- uddannelser og VU	5	
	3 Erhvervs- uddannelser 4 Maritime uddannelser 5		2 Grundforløb og enkeltfag på erhvervs- uddannelser 3 4 Arbejds- markeds- uddannelser 5
6	Bachelor- og diplomuddannelser	6	
7	Kandidat- og masteruddannelser	7	
8	Ph.d.-uddannelser	8	

Zdroj: (Undervisnings Ministeriet)

Příloha B

System danského vzdělávání



Zdroj: (Undervisnings Ministeriet)